الجندر(النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة إربد من وجهة نظر العاملين فيها

إعـــداد
صفوت محمود دخل الله الروسان

إشراف
الأستاذ الدكتور فهمي الغزوي- مشرفاً
الأستاذ الدكتور علي الزغل- مشرفاً مشاركاً

حقل التخصص- علم الاجتماع

٢٠٠٢/ ٢٠٠٣م

الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها

إعـــداد

صفوت محمود دخل الله الروسان

بكالوريوس علم اجتماع، جامعة اليرموك ١٩٩٥م

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص علم الاجتماع في جامعة اليرموك،اربد، الأردن.

وافق عليها

فهمي الغزوي.. رئيساً

أستاذ في علم الاجتماع، جامعة اليرموك

علي الزغل.. عضواً

أستاذ في علم الاجتماع، جامعة اليرموك

ادريس العزام.. عضواً

أستاذ في علم الاجتماع،الجامعة الأردنية

يز خزاعلة.. عضواً

تاذ مشارك في علم الاجتماع، جامعة اليرموك

نوقشت في ٧/آب/٢٠٠٣م

٨/ جمادى الآخرة/ ١٤٢٤هـ

الإهـــــــــــداء

إلى أبـــــي

رمز الــــعطاء

إلى أمـــــي

رمز الحنـــــان

إلى زوجتـــي

رمز الوفــــاء

صفوت الروسان

قائمة المحتويات

الفصل الثاني- نظريات الدراسة

الفصل الثالث - الدراسات السابقة

الفصل الرابع - إجراءات الدراسة ومنهجها

الفصل الخامس - نتائج الدراسة ومناقشتها

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

الروسان، صفوت محمود. الجندر(النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير بجامعة اليرموك. ٢٠٠٣(المشرف: أ. د. فهمي الغزوي)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاختلافات في حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية، وبالتحديد توجهت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل التالي وهو(هل تختلف تصورات العاملين في القطاع الحكومي حول الفجوة الجندرية عن تصورات العاملين في القطاع غير الحكومي؟) والذي يتفرع منه التساؤلات التالية:

١. هل تختلف تصورات الأدوار الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟
٢. هل تختلف تصورات الوظيفة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟
٣. هل تختلف تصورات المكانة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟
٤. هل تختلف تصورات العلاقة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟
٥. هل الاختلاف في تصورات العاملين حول الفجوة الجندرية- إن وجد- بين المؤسسات الأردنية الحكومية و غير الحكومية هو بفعل اختلاف القوانين والتشريعات؟

وللإجابة على هذه التساؤلات استخدم الباحث استبانة تكونت من (٥٧) فقرة مقسمة على محاور الدراسة. أما مجتمع الدراسة فقد تكون من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مدينة اربد وعددها(٢٩) مؤسسة تمثل الأنشطة الاقتصادية (الاتصالات، الصحة، التجارة الداخلية،البنوك) وهي مؤسسات ذات غايات ربحية تمثل الحكومية منها (٥) مؤسسات وغير الحكومية(٢٤) مؤسسة تم اختيار (١٣) مؤسسة (٨) مؤسسات غير حكومية و(٥) مؤسسات حكومية، وكان عدد العاملين فيها (١١٦٤) عامل وعاملة.

وتألفت عينة الدراسة من (٢٤٦) عامل وعاملة في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية منهم (١٨٢) في المؤسسات الحكومية و(٦٤) في المؤسسات غير الحكومية بنسبة ٢٠% من إجمالي العاملين في هذه المؤسسات .

ولمعرفة دلالة إجابات أفراد العينة على أسئلة الدراسة استخدم الباحث اختبار (ت) t-Test لمقارنة إجابات عينة الدراسة في القطاع الحكومي وغير الحكومي .

إذ أشارت النتائج إلى أن هناك اختلاف في حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية، حيث أن هذه الفجوة تقل في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية .

كذلك أشارت النتائج فيما يتعلق بالأدوار الجندرية إلى عدم وجود اختلاف بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية،أما فيما يتعلق بالوظيفة الجندرية فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلافات بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية لصالح المؤسسات غير الحكومية، وفيما يتعلق بالمكانة الجندرية فقد أشارت النتائج أيضا إلى وجود اختلافات لصالح المؤسسات غير الحكومية، كذلك فيما يتعلق بالعلاقة الجندرية فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلافات لصالح المؤسسات غير الحكومية، بمعنى أن الفجوة الجندرية تقل في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية.

وفيما يتعلق بإمكانية تفسير الاختلاف في الفجوة الجندرية باعتماد القوانين والتشريعات أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للقوانين والتشريعات على اختلاف الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية .

الكلمات المفتاحية: الجندر، النوع الاجتماعي، الفجوة الجندرية،
المؤسسات، الأردن.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

المقدمة

حظي موضوع العلاقة بين المرأة والرجل باهتمام الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث تشير غالبية الدراسات أن الرجل يقع في مكان الصدارة في العديد من المجتمعات الإنسانية، وربما شكل ذلك اعتقاداً سائداً يعتبر دونية المرأة ظاهرة طبيعية ترد لعوامل بيولوجية خاصة بها، ولقد جاءت الدراسات الاجتماعية لتؤكد خطأ هذه المقولة وذلك لأن طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة تختلف من مجتمع لمجتمع آخر، بفعل التنظيمات الاجتماعية والعوامل الثقافية لكل مجتمع،إضافة إلى طبيعة الوسائل التكنولوجية في المجتمع الأمر الذي يدفع نحو البحث حول المعطيات الاجتماعية والاقتصادية التي تمنح الرجل مكانة وسلطة أقوى من المرأة.

يشهد العالم مجموعة من التغيرات والتحولات الكبيرة خصوصا في الآونة الأخيرة في ظل نظام تحكمه العولمة ويحمل شعارات الديمقراطية والحرية والاقتصاد الحر، والمجتمع الأردني جزء لا يتجزأ من هذه المنظومة العالمية، والذي قد يكون تأثر بهذه التغيرات التي تتسم بالسرعة والمرونة، وهذه التغيرات شملت جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي بدأت تبرز وبشكل واضح على مؤسسات الدولة بشقيها الحكومية وغير الحكومية، حيث تبنت الحكومات المتعاقبة في الآونة الأخيرة سياسات باتجاه الخصخصة وإعطاء أولوية للمؤسسات الخاصة وغير الحكومية لتدير كفة القطاع الاقتصادي الأردني.

وفي ظل هذه التحولات تعالت أصوات العديد من الهيئات النسائية، والهيئات العاملة في مجال حقوق الإنسان داعية للخلاص من التمييز الذي تتعرض له المرأة في المجتمع بشكلٍ عام وفي مجال العمل بشكلٍ خاص. مؤسسات المجتمع الأردني بشقيها (حكومي، غير حكومي) أهم البنى الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يتكون منها البناء الاجتماعي للمجتمع الأردني حيث تقوم كل منها بأداء دور مكمل لأدوار المؤسسات الأخرى في سبيل استمرار وديمومة النسق العام للمجتمع الأردني.

والمرأة الأردنية التي تمثل قطاعاً واسعاً داخل المجتمع الأردني، كغيرها من نساء العالم تطمح نحو تحقيق مستقبل يعطي للمرأة حقوقها ويساويها مع الرجل في مناحي الحياة المختلفة، الأمر الذي دفعني نحو البحث عن التغيرات في تصورات أفراد المجتمع الأردني حول الصورة الجندرية وذلك من خلال مؤسسات المجتمع.

ومن خلال هذه الدراسة تناولت واقع "الجندر" (النوع الاجتماعي) في المجتمع الأردني، وذلك من خلال مؤسساته الحكومية وغير الحكومية في محاولة لمعرفة حجم الفجوة الجندرية في كل من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية وإجراء مقارنة فيما بينها لمعرفة صورة المرأة والرجل وفاعليتهما والعلاقة بينهما.

واعتمدت الدراسة الاستبانة أداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة وذلك بهدف رصد واقع الفجوة الجندرية في المؤسسات الأردنية كما يتصورها ويدركها العاملون في هذه المؤسسات، ومعرفة الفرق في تصور العاملين لواقع الفجوة الجندرية بناءً على نوع المؤسسة التي يعملون بها حكومية أو غير حكومية.

مشكلة الدراسة

إن اهتمام عدد كبير من النساء الأردنيات وعدد من المنظمات والهيئات النسائية العاملة في مجال حقوق الإنسان والتي ترى أن هناك تمييز ضد المرأة في المجتمع من حيث فرص العمل وتوزيع الأدوار والمكانات مع وجود بعض الاختلافات في الأجور التي تتقاضاها النساء في المؤسسات، وعليه كانت الدعوة إلى مساواة المرأة لتنال حقوقها مثل الرجل.

يعتبر موضوع الجندر من المواضيع المهمة التي لاقت اهتماما من قبل الباحثين والمهتمين في مجال العلوم الاجتماعية، وهذه الدراسة تحاول ا لتحقق من أثر نوع المؤسسات الأردنية على حجم الفجوة الجندرية،وذلك من خلال تفسير تصورات الأفراد عن هذه الفجوة انطلاقا من الواقع الذي يعملون فيه ويدركونه وتحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي :

هل تختلف تصورات العاملين في القطاع الحكومي حول الفجوة الجندرية عن تصورات العاملين في القطاع غير الحكومي؟

الأسئلة الفرعية :

١- هل تختلف تصورات الأدوار الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

٢- هل تختلف تصورات الوظيفة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

٣- هل تختلف تصورات المكانة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

٤- هل تختلف تصورات العلاقة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

٥- هل الاختلاف في تصورات العاملين حول الفجوة الجندرية- إن وجد- بين المؤسسات الأردنية الحكومية و غير الحكومية هو بفعل اختلاف القوانين والتشريعات؟

أهمية الدراسة

إن التحول من العمل في القطاع الحكومي إلى العمل في القطاع غير الحكومي في المؤسسات الأردنية يعني التحول من بيئة إلى بيئة عمل أخرى مختلفة في طبيعة العمل وفي الحقوق والواجبات والحوافز، فمعرفة التغيرات التي طرأت على العمال والموظفين من خلال التعديلات في القوانين والتحول من المؤسسات الحكومية إلى المؤسسات غير الحكومية وأثرها على الفجوة الجندرية من الأمور المهمة لمعرفة حجم ونوع التغيرات التي حدثت في المجتمع الأردني من خلال مؤسساته. وتتأكد أهمية هذه الدراسة من خلال قلة البحوث المباشرة حول الجندر(النوع الاجتماعي) إضافة إلى الغموض الذي يصاحب استخدام هذا المصطلح.

كذلك هناك أهمية لفهم الفجوة الجندرية من قبل المخططين وذلك في سبيل بناء علاقات متوازنة بين الرجال والنساء لرفع مستوى الإنتاجية والابتعاد عن معوقات الإنتاج والعمل،والتي تعتبر الفروق الجندرية من أهمها الأمر الذي يعيق تطوير الاقتصاد الأردني، ومحاولة الابتعاد عن التمييز المعتمد على أساس الجنس في المجتمع الأردني، فالدراسة تفيد في معرفة مدى إدراك العاملين في المؤسسات عن طبيعة وحجم الفجوة الجندرية وإعطاء دلالات تمكن الباحث من تفسيرها .

فأهمية الدراسة تنبع من خلال موضوعها الذي يتناول أهم العناصر في العملية الإنتاجية وهم الرجال والنساء وكذلك في تناولها لأهم القطاعات الفاعلة في تنمية المجتمع الأردني وهي المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:-

١- معرفة الاختلافات في تصورات العاملين حول الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية و غير الحكومية.

٢- معرفة الاختلافات في تصورات العاملين حول الأدوار الجندرية داخل المؤسسات الحكومية ومقارنتها بالمؤسسات غير الحكومية.

٣- معرفة الاختلافات في تصورات العاملين حول الوظائف الجندرية في المؤسسات الحكومية عنها في المؤسسات غير الحكومية.

٤- معرفة الاختلافات في تصورات العاملين حول المكانات الجندرية في المؤسسات الحكومية عنها في المؤسسات غير الحكومية.

٥- معرفة الاختلافات في تصورات العاملين حول العلاقات الجندرية في المؤسسات الحكومية عنها في المؤسسات غير الحكومية.

٦- معرفة أثر التغيرات في التشريعات والقوانين على الاختلاف في تصورات العاملين حول الفجوة الجندرية بين المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية.

التعريفات النظرية

- الجندر: هو اختلاف الأدوار، الحقوق والواجبات والالتزامات والعلاقات والمسؤوليات ومكانة الرجل والمرأة والتي تحدد اجتماعيا وثقافيا. (يونيفيم،٢٠٠١: ٥ - ٦)

- الجندر: ينطوي على الجوانب الاجتماعية والثقافية والنفسية التي ترتبط بالذكور والإناث ضمن إطار اجتماعي محدد. (شتيوي،١٩٩٩: ١٠ - ١١)

- الجندر: يعني الأدوار المحددة اجتماعيا لكل من الذكر والأنثى، وهذه الأدوار تكتسب بالتعلم وتتغير بمرور الزمن وتتباين تباينا شاسعا داخل الثقافة الواحدة ومن ثقافة إلى أخرى (Olson، 1994: 17)

- الأدوار: هي سلوك الأفراد المتوقع من خلال إشغالهم لمواقع معينة ، فهي توقعات والتزامات مقترنة بالمواقع الاجتماعية. (عمر،٢٠٠٠: ٣٦٢)

- الأدوار الجندرية: هي الأدوار التي تشكلها الظروف الاجتماعية لكل من الجنسين. (يونيفيم،٢٠٠١: ٨)

- الوظيفة: هي الآثار الموضوعية للحدث الاجتماعي، وتقسم إلى وظيفة ظاهرة ووظيفة مستترة. (عمر،١٩٩٢: ٩٧)

- المكانة: هي معايير يمكن مشاهدتها من خلال ممارسة الأشخاص للأدوار الخاصة بالمواقع، فهي الاعتبارات التي يقدمها الموقع لشاغله. (عمر، ٢٠٠٠: ٤٠٠)

- المكانة الجندرية: هي اختلاف مكانة الرجل مقارنة مع المرأة، من حيث الحقوق والواجبات والسلطة الاجتماعية وهي متغيرة حسب المكان والزمان. (يونيفيم، ٢٠٠١: ٢٥)

- العلاقة: هي نتاج التفاعل الاجتماعي بين شاغلي المواقع الاجتماعية داخل التنظيم أو المؤسسة. (عمر، ١٩٩٢: ٧٧)

- العلاقة الجندرية: هي عمليات التأثر والتأثير التي تحكمها عوامل اجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية بين المرأة والرجل، وتتمثل بتوزيع القوة. (يونيفم،٢٠٠١: ١٠)

التعريفات الإجرائية

- الجندر (النوع الاجتماعي): هو صورة المرأة والرجل من منظور المجتمع الأردني كيف ينظر المجتمع لنا كرجال ونساء وانعكاس ذلك على الأدوار والوظائف والمكانات وطبيعة العلاقة بين الرجال والنساء من خلال مؤسسات المجتمع.

- الفجوة الجندرية: هي الفروقات القائمة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالدور والمكانة والوظيفة والعلاقة باعتماد معيار النوع الاجتماعي لصالح أحد أفراد النوع داخل المؤسسة التي يعملون بها، وهي تمثل حجم التمييز بين الذكور والإناث داخل المؤسسة باعتماد الجنس، وتقاس هذه الفجوة من خلال مقدار التمييز في الأدوار والوظائف والمكانات وطبيعة العلاقات، حسبما يقيسها المقياس المعتمد في هذه الدراسة والقائم على متوسط العلامات التي يحصل عليها البعد المعني.

- الأدوار الجندرية: هي المهام والأعمال التي تحددها المؤسسة للأفراد العاملين بها من خلال ثقافة المؤسسة وأهدافها تحدد نوع شاغليها ذكورا وإناثا بناء على توقعات المؤسسة للسلوك الممارس لحقوق وواجبات الموقع.

- الوظيفة الجندرية: هي نتاج أداء الأدوار فالمؤسسة تسعى لتحقيق هذه النتائج من خلال تحديد شاغلي الأدوار، فهي تمثل الآثار المرافقة للعمل الذي يقوم به الرجل والمرأة.

- المكانة الجندرية: تمثل مركز الفرد داخل المؤسسة ونظرة المؤسسة وأعضائها لهذا الفرد، وهي تمثل الهيبة الاجتماعية وترتبط بجنس الفرد ذكرا كان أو أنثى فهي تعبير عن قيمة الفرد الاجتماعية داخل المؤسسة.

- العلاقة الجندرية: هي عمليات التأثر والتأثير وتحديد مواقع القوة والضعف وامتلاك السلطة بين الرجال والنساء داخل المؤسسة.

- القوانين والتشريعات: هي الأحكام والتعليمات التي تنظم العمل وتحدده داخل المؤسسات وتحدد التشريعات الخاصة بعمل النساء والرجال داخل المؤسسات بشقيها.

- المؤسسات الحكومية: هي التنظيمات والهيئات التي تمتلكها الحكومة الأردنية أو تساهم بجزء منها والتي لها غايات ربحية وتسري عليها قوانين المؤسسات الحكومية من حيث العمل والتوظيف.

- المؤسسات غير الحكومية: هي التنظيمات والهيئات التي يمتلكها القطاع الخاص في الأردن والتي لها غايات ربحية وتسري عليها قوانين المؤسسات الخاصة من حيث العمل والتوظيف.

محددات الدّراسة

- إن إجراء دراسة حول المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الأردن من الأمور الصعبة وذلك لامتدادها على مساحات واسعة في المملكة ولضخامة أعدادها، الأمر الذي يفوق قدرة الباحث، مما دفع إلى تحديد هذه المؤسسات في منطقة واحدة وهي مدينة اربد، تناسب قدرة الباحث العلمية والمادية ومساحة الزمن المتاح له.

- إن إجراء الدراسة على أساس المقارنة يحتاج إلى مؤسسات متكافئة من حيث النشاط والحجم،الأمر الذي دفع الباحث إلى اختيار أربع أنشطة تتوفر فيها مؤسسات متكافئة في القطاع الحكومي وغير الحكومي مع مراعاة وجود الجندر فيها .

- في عينة المؤسسات في الدراسة تم تحديد أحد الفروع فقط وهو الفرع الرئيسي، وذلك لتوفير أكبر قدر ممكن من العاملين ولتوفير الجهد على الباحث لتعدد الأفرع في بعض هذه المؤسسات مع الاعتقاد أنها تمثل مجتمع متماثل .

- لقد واجه الباحث بعض المعارضة من قبل عدد من المؤسسات الأمر الذي دفعه إلى توزيعها بطرق خاصة .

- اعتمد الباحث في تفسير النتائج على تفسير الواقع من خلال تصورات الأفراد أو العاملين عن هذا الواقع.وذلك بسبب اعتماد الاستبانة أداة للبحث وهي لا تمكن من وصف الواقع كما هو وإنما من وجهة نظر الأفراد .

التطور التاريخي للجندر

تختلف المجتمعات الإنسانية وتتباين ثقافاتها عبر الزمان والمكان، وإن تقدم المجتمعات في ميدان الحضارة يصحبه اختلافات وزيادة في التخصصات بفعل تطور الحاجات للمجتمعات الإنسانية وظهور الاختراعات،الأمر الذي يؤدي إلى تقلب وتبدل الأدوار والوظائف لأفراد المجتمع بما يواكب ما هو جديد حتى تتمكن هذه المجتمعات من الحفاظ على بقائها واستمرارها من خلال قدرتها على إشباع حاجات الأفراد ضمن السياق التاريخي والاجتماعي الخاص بها. (محجوب،١٩٨٤: ١٥٣ - ١٦٤)

إن تشكل اللبنات الأولى للمجتمع الإنساني ارتبط بوجود التجمع الإنساني المكون من المرأة والرجل، فالمجتمعات القديمة أو المتوحشة كانت الأعمال فيها تأخذ الشكل المختلط بين الجنسين، فالمرأة تعمل مثلها مثل الرجل تشاركه في كل شيء، إلا أن تقدم المجتمعات الإنسانية أدى إلى وجود تمييز في الأعمال على أساس الجنس، وبدأت تظهر هناك أدوار خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء،وهذه الحالة أدت إلى أن تكون هناك صور وأشكال لطبيعة العلاقات والأدوار والمكانات مختلفة للرجل والمرأة باختلاف المجتمعات الإنسانية عبر فترات زمنية مختلفة وسياقات اجتماعية مختلفة أيضا.(ماريون،١٩٨١)

فنجد أنه في بلاد ما بين النهرين كانت هناك مساواة في الحقوق القانونية بين الرجال والنساء وحرية في الملكية الخاصة، وهذه المجتمعات كانت ترفض الطلاق إلا إذا احتاج إلى سبب مقنع لكي يتم، إلا أن عقوبة الموت كانت تقع على المرأة التي تزني أما الرجل فلا عقوبة عليه، كذلك فإن هذه المجتمعات سمحت بوجود الخليلات للرجل.أما المجتمع المصري القديم فكانت للمرأة مكانة عالية حيث أن النسب كان يعود لها فهي سيدة البيت،ويسمح للزوج بالخليلات والمرأة الزانية عقوبتها الموت، إلا أن المرأة المصرية القديمة كان لها أدروا دينية مثلها مثل الرجل. أما المجتمع اليوناني فهو مجتمع تطغى فيه سلطة الرجال كونه مجتمع بطولات وأصحاب البطولات هم الرجال،وكانت النساء في أسوأ الأحوال فهن خدم للرجال والمرأة موجودة للخدمة والمنفعة، إلا أن هذا الحال تغير في العصر المكيني (١٥٥٠- ١٥٠٠ ق . م) حيث تمتعت المرأة بمكانة مرموقة وذكرت في الأساطير وكانت ترسم على الأواني وفي القصور،وانتشر في هذه الفترة النسب الأمومي وذلك بسبب غياب الرجال في الحروب ولم يشهد هذا العصر تعدد زوجات أو طلاق. (قبيسي،١٩٩٥: ١٩ - ٢٥)

والدونية والاضطهاد من قبل الرجل والمجتمع وقد اختلفت هذه الصورة من مجتمع إلى آخر،وهذا مرتبط باختلاف البناء الاجتماعي والثقافي الذي يحدد الأدوار والوظائف والحقوق والواجبات، مع العلم بأن الثقافة تتعرض للتغير والتبدل إلا أن هناك حالة من الثبات والاستقرار لأنماط السلوك، التي ضمت جزءا من المعتقدات في شخصية الأفراد. وهذه الأنماط من السلوك هي التي تميز مجتمع عن مجتمع آخر، وبالتالي تميز صورة الجندر من مجتمع لآخر. (حركه،١٩٨٩: ٤٢)

المكانة الاجتماعية للمرأة العربية

إن المرأة في العالم العربي حققت في الآونة الأخيرة مكاسبا اجتماعية واقتصادية، خصوصا في مجال التعليم والمشاركة في قوى العمل، إلا أن التفاوت مازال كبيرا بين الجنسين من حيث المركز الاجتماعي والاقتصادي، ويعتبر معدل المشاركة الاقتصادية للإناث في البلدان العربية من بين أدنى المعدلات في العالم، وتصل النسبة تقريبا إلى ٢٢ امرأة مقابل ١٠٠ من الرجال، وأغلبها تعمل في القطاع العام، وهذا يعود إلى طبيعة البنية الأبوية في المجتمعات العربية، الأمر الذي يؤكد دور البنية الثقافية في إعاقة تنمية المرأة ووصولها إلى حقوقها. فالمرأة تمثل أكثر القطاعات المهمشة في عملية التنمية، حيث لازالت وحتى اليوم في غالبية المجتمعات العربية لا تتمتع بنفس الحقوق التي نالها الرجل. (يونيفيم، ٢٠٠١: ١٠ – ١١)

إن صورة الجندر في المجتمع العربي ترافق المولود سواء أكان ذكرا أم أنثى منذ اللحظة الأولى لولادته، وتظهر في التراث العربي الأفضلية الدائمة لإنجاب الأبناء الذكور، وتكثر العبارات(ألف مبروك٠٠٠ ولد٠٠٠، الحمد لله على السلامة ٠٠٠بنت٠٠٠ اللي بتجيب البنت بتجيب الولد٠٠٠) هذه العبارات تمثل أول البدايات التي يرسمها المجتمع لصورة ودور كل من الذكور والإناث في المجتمع فغالبا ما تواجه ولادة الذكر بالفرح والسعادة أما الأنثى فالجميع لا يفرحون ولا يعيرون لولادتها أهمية كبيرة، فالذكر هو السند للأب والأسرة والعشيرة،فدور الذكر في المجتمع رسمه له المجتمع، وهو يتصف بالقوة والاستقلالية والحماية لأمه وأخواته، أما الأنثى فدورها الذي رسمه لها المجتمع قائم على أساس الاتكالية والضعف والحاجة للحماية،وهي تمثل عالة على الأسرة لأن (هم البنات للممات). (الأمم المتحدة،١٩٩٥: ٦)

إن وضع المرأة ومكانتها وتحديد أدوارها وما يرتبط بها من قيم واتجاهات ونظرتها لنفسها هي أمور لم تنشأ من الفراغ، وإنما ارتبطت بالأوضاع الاجتماعية والحضارية ومنظومة القيم

السائدة في المجتمع، إضافة إلى التكوين العضوي البيولوجي لها، وهي أمور توضح مدى تداخل العوامل المتعلقة بالجندر وبوجود المرأة في ميدان العمل. وهذا يعني أن مكانة الفرد داخل المجتمع تعتمد وبشكل كبير على مدى إنتاجيته وقدرته على التحكم في الموارد التي يحصل عليها، فالمساواة بين الجنسين تأتي عند المساواة في الإنتاج وامتلاك الحق في التصرف بما يملك، فلا يمكن اعتماد عمل المرأة لوحده كعامل في رفع مكانتها، لكن ذلك مرتبط بوجودها في مراكز اتخاذ القرار، الأمر الذي يمنحها القوة والمكانة. (الأمم المتحدة،١٩٩٥: ٦ - ٧)

لقد أشارت(نفاع، ١٩٩٩) في ورقة العمل التي قدمتها حول المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكن المرأة، إلى أن تطور المفاهيم المرتبطة بالمرأة عالميا والدور البارز للمنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة، ومعرفة أوضاع المرأة في الدول العربية من حيث المشاركة في كافة القطاعات، ومعرفة أهم المعوقات أمامها، حيث تبين أن هناك زيادة في الاهتمام من قبل الحكومات بالمرأة العربية، إلا أن مشاركة المرأة تتركز في القطاع الحكومي أكثر منه في القطاع غير الحكومي. (نفاع، ١٩٩٩: ٤٠ - ٤٣)

ولقد أشارت نوال السعداوي (السعداوي، ١٩٧٧) إلى أن المرأة العربية عانت من الأسر والاضطهاد من الأسرة والزوج والمجتمع، كونها أنثى وهذا التمييز أدى إلى خلق مهن نسائية وأخرى خاصة بالرجال، مثل التمريض والخياطة والتعليم، ومع أن أغلب القوانين تساوي بين الرجال والنساء، إلا أن هناك بعض المهن محرمة على المرأة مثل القضاء، وهذا أيضا يمثل حالة من التناقض في العصر الحديث الذي تولت فيه المرأة منصب وزير، ولا زالت أمامها تخصصات ووظائف مغلقة، وهذا على الأرجح يمكن تفسيره سياسيا دون أن يكون انعكاسا لواقع اجتماعي، حيث أن استقلال المرأة الاقتصادي لم يعطها حرية التصرف بهذا المال كونها مقيدة بدورها التقليدي، داخل الأسرة وتبعيتها للرجل، الذي لا زال يعتقد بأن عمل المرأة هو إهانة للرجل، كونه هو متكفل بالإعالة، إضافة إلى عدم القناعة في اختلاط المرأة بالرجل، وقد تشارك المرأة وتتباهى بهذا العرض من قبل الزوج على حرمانها من العمل والخروج، إلا أن الواقع الاقتصادي الحديث في المجتمع العربي كان من أهم الدوافع باتجاه تحفيز ودفع خروج المرأة للعمل.

أما بثينة شعبان (شعبان، ٢٠٠٠) فهي ترى أنه في ظل الظروف الحالية، أن الثقافة والوعي هو الأداة الحقيقية بيد النساء للخروج من الواقع المليء بالتناقضات والاضطهاد وإقصاء المرأة عن الحياة الاجتماعية والسياسية، حتى تعود إلى معترك الحياة والمشاركة والمساواة، لا بد

من اعتماد أداة ناجحة للتغيير، تنطلق من التعليم والتثقيف، ويمكن للمرأة أن تقود التغير في الواقع العربي الذي عجز عنه الرجال، حيث ترى شعبان أن ثقافة النساء ربما تستطيع أن تتجاوز الازدواجية بين الأقوال والأفعال التي مارسها الرجل العربي عبر فترة طويلة من الزمن.

إن واقع المجتمع العربي المتسم بوجود تفاوت في درجات انتشار الأمية وضعف التدريب لدى فئة النساء وضعف الوعي السياسي والاجتماعي لدى المجتمع ولدى المرأة مع غياب الإدراك بأهمية المرأة وجهلها بحقوقها، هذا الأمر يحتاج إلى تكاتف الجهود المجتمعية بداية في مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي توضح الأدوار والوظائف وتحدد المكانات لكل من الذكور والإناث، والتخلص من حالة القهر التي تعاني منها المرأة العربية، باعتماد تطبيق القوانين والمساواة في كل المجالات. وقد أشار بركات في معرض حديثه عن المجتمع العربي أنه مجتمع أبوي بطريركي السلطة فيه بيد الأب وهو صاحب القرار، وتمتاز التنشئة الاجتماعية في الأسرة العربية بتفضيل الأبناء الذكور على الإناث، والمرأة تحتل فيه مركزا دونيا، وتمتاز العلاقات داخل الأسرة بأنها هرمية،والأدوار توزع على أساس الجنس والعمر . (بركات،٢٠٠٠: ٣٠٣ - ٣٨٥)

فالبناء الاجتماعي للمجتمع العربي يمتاز بأنه قائم على أساس ذكوري لا دور للمرأة فيه، فهي تعيش في حالة اغتراب لأنها تعيش في ظل الرجل صاحب السلطة، إلا أن التغيرات والتحولات في البنى الاجتماعية، أدت إلى حدوث تغيير في وضع المرأة، إلا أن هذا التغير بطيء، وذلك بسبب هيمنة الرجل ومحاولاته للمحافظة على سلطته التقليدية داخل المجتمع.

وقد أكد النص القرآني على مثل هذه النظرة التي مارسها العرب في الجاهلية واستمرت إلى يومنا هذا، حيث قال الله تعالىوهوكظيم: (وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا * يتوارى من

القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون). (سورة النحل، أية٥٨- ٥٩)

وعلى الرغم من هذه الدونية التي تعاني منها المرأة، إلا أن المجتمع لا يستطيع التخلي عنها، لأن أدوارها مهمة لا يمكن لغيرها القيام بها، وخصوصا دورها الإنجابي الذي يضمن للمجتمع الاستمرار من خلال الذرية المرتبط بتفضيل واضح لإنجاب الأبناء الذكور كونهم يمثلون العزوة للأسرة والعشيرة، وهذا التفضيل يجعل المرأة في حالة خطر وتهديد، فهي ملزمة بإنجاب

الأبناء الذكور، وإلا فإن مصيرها سوف يكون زواج ثاني أو طلاق. أما عدم القدرة على الإنجاب فهو مبرر للاستغناء عنها (الشجرة اللي ما بتثمر قطعها حلال)، فالدور الأساسي للمرأة هو الإنجاب، أما الأدوار الأخرى فهي أدوار ثانوية أو مرتبطة بالدور الأول وهو الدور الإنجابي. والمرأة تابعة للرجل، وهذه التبعية هي جزء لا يتجزأ من شخصيتها، فهي تابعة لأبيها أو أخيها ثم لزوجها، وتتدخل عملية التنشئة الاجتماعية لغرس قيم التبعية للإناث، وغرس قيم الاستقلال لدى الأبناء الذكور. (حركه،١٩٨٩: ٤٩)

المرأة الأردنية

إن المرأة الأردنية وعبر فترات زمنية طويلة عانت من الدونية، وأدوارها جاءت في حدود هذه الدونية، لأنها في نظر المجتمع أقل من الرجل في المكانة فهي تابعة للرجل لأنه الأقوى وله القوامة عليها، فقد تساوت المرأة أحيانا بالأطفال وأحيانا مع العبيد، كما يقول المثل (المرة والعبيد مالهم شخصية)، وعليه لا رأي لها، وهذه النظرة للمرأة جعلتها تمثل عبئا على المجتمع ويقول المثل (هم البنات للممات)، بل فضل المجتمع موت المرأة ولم يعطه أهمية، (موت المرأة مثل كسر المجمرة). (حركه،١٩٨٩: ٤٥)

وغالباً ما يؤكد الموروث القيمي ليؤكد دونية المرأة وتبعيتها، في أن سلوكها الجيد يرد إما لأهلها أو لزوجها وهي لا دور لها فيه، وحتى رأيها لا يؤخذ به ولا تستشار (شاوروهن واخلفوا شورهن)، لأن مشاورة الزوجة تجعل الرجل في مرتبتها (إلي بشاور المرة مرة) فالمرأة تمثل الجنس الثاني فهي أقل من الرجل، لأنها تفتقد للعقلانية في الحكم على الأشياء، فمكانة المرأة المتدنية جعلت أدوارها متدنية ومرتبطة بدورها كأم وزوجة، وبالتالي لم يهتم المجتمع بنشأتها نشأة متكاملة، وإنما التركيز على أنماط السلوك الذكورية والأنثوية، وقد اقترن الضعف بالمرأة والاعوجاج بها لأنها ضلع أعوج. والمرأة عندما تكون ذكية، تكون شريرة (النسوان حبال إبليس). وتأتي هنا عقدة الذنب مرتبطة بالمرأة، والتي تشير إلى أنها من أغوى آدم على مخالفة ربه، وبالتالي الخروج من الجنة، فهي تحمل هذا الذنب الذي انعكس على كل البشرية. (المرجع السابق: ٥١)

إن الاهتمام بالجندر نابع من الاعتقاد بأن الحياة الأسرية في المجتمع الأردني يجب أن تقوم على مبادئ المشاركة الحقيقة، التي على أساسها يتمتع أفراد الأسرة بحقوق ومسؤوليات متساوية،

ولهذا فإن المجتمع الأردني يحتاج إلى معالجة الفجوة الجندرية التي تقف عائقا أمام المشاركة، وهذا لا يعني بالتأكيد أن الرجل في المجتمع الأردني لا يقع تحت طائلة المعاناة من عدم التوازن الاجتماعي والاقتصادي، إلا أن ما يهمنا هنا هو تلك الأعباء الناتجة عن وجود فجوة جندرية في المجتمع الأردني والتي تؤثر على مسيرة التنمية فيه. (الصباغ،١٩٩٨: ٥١)

إن استخدام الجندر(النوع الاجتماعي) كمؤشر في عملية التنمية الاجتماعية يهدف إلى معرفة نصيب كل من الرجل والمرأة في مشاريع التنمية، يمكن من خلاله معرفة الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي أي التنموي لكل من النساء والرجال في جميع مراحل حياتهم، ومن خلاله يمكن معرفة الفجوة النوعية، وأن يلحظ أن هناك اختلاف واضح في الوضع الاجتماعي لكل من الرجال والنساء، والحديث عن التحيز ضد المرأة في نصيبها بمجهودات التنمية والمشاركة فيها. وهذا الوعي بمؤشرات النوع الاجتماعي يفيد في إعداد سياسات وبرامج ومشروعات وإجراء الدراسات اللازمة. (بدري، ١٩٩٩: ٦)

إن الوعي بالنوع الاجتماعي هو القدرة على تحديد المشاكل التي ترتبط بالجنس، وقد اهتمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بمعالجة القضايا المتعلقة بالجنس، الأمر الذي يدفع إلى مشاركة كاملة للمرأة في كل القرارات، وقد تأسست هذه اللجنة عام ١٩٩٢ وتنطلق استراتيجيتها في أحكام الدستور الأردني والميثاق الوطني، تهدف إلى تفعيل وتطوير مشاركة المرأة في كافة الميادين باعتماد مجموعة من التدابير القانونية، والمؤسسة التي تؤدي إلى تكافل جهود المجتمع الأردني في تحقيق مساواة المرأة ونيل حقوقها بحيث تصبح مشاركتها فاعلة في عملية التنمية، من خلال دفع قضايا الجندر في قطاعات وخطط التنمية والسياسات والبرامج الوطنية. (المرجع السابق: ٧)

إن المجتمع الأردني قد خطى خطوات كبيرة في مجال التعليم والصحة والصناعة، وعلى صعيد التشريعات التي كفلت للمواطن حرية العمل والمشاركة في مختلف المجالات، وهذا أدى إلى الاهتمام بالمرأة وتحسين أوضاعها وفاعليتها داخل المجتمع بالتعاون بين السياسات الحكومية الرسمية والشعبية، والتقليل من العوائق الاجتماعية المتمثلة بالتقاليد والقيم التي كانت ترفض خروج المرأة للعمل خارج المنزل أو خارج دورها التقليدي، ولم يكن هذا إلا من خلال الدافع الجديد الباحث عن الطاقات البشرية، والوضع الاقتصادي الذي يخوض شراكة بين الرجال والنساء لمواكبة الظروف السيئة. وهذا الأمر أدى إلى دخول المرأة إلى مختلف الميادين السياسية

والاقتصادية، فالدولة كانت بحاجة إلى قوى عاملة والأسرة بحاجة إلى تحسين أوضاعها الاقتصادية وهذا دفع إلى تشجيع عمل المرأة ومساهمتها. (أبو صايمة،١٩٩٧)

وعلى الرغم من أن الدستور الأردني والميثاق الوطني وقانون العمل تنص على المساواة وعدم التفرقة على أساس الجنس، إلا أن الواقع يشير إلى وجود استغلال للمرأة باعتبارها الفئة الضعيفة في المجتمع، فالمرأة لا بد أن تكون واعية لحقوقها وكذلك الرجل، ولا يمكن الحديث عن تنمية دون أخذ كافة القطاعات بعين الاعتبار، فالتحرير والمساواة لا يكون للمرأة فقط وإنما للمرأة والرجل معا. (المرجع السابق)

تشير الإحصاءات والمسوحات إلى أن هناك اختلافات جوهرية في هيكل الاستخدام والتوظيف حسب الجنس(ذكور أو إناث) في العديد من الدول العربية ومنها الأردن. فيما يتعلق بالقطاع العام الذي تشكل فيه النساء نسبة كبيرة، وقد أشار تقرير الأمم المتحدة عام ١٩٩٤ أن مؤشر كسب النساء في القطاع العام في الأردن يزيد عنه في القطاع الخاص. إلا أن هناك تفضيل من قبل النساء للعمل في القطاع العام لأسباب تتعلق بظروف العمل والتشريعات مقارنة بالقطاع الخاص، مع الإشارة إلى أن معدل البطالة في الأردن عام ١٩٩٧ لدى الذكور ١٤،٥% بينما الإناث ٢٤،٢%. وتشكل النساء في الأردن ٣٧% من القوى العاملة في القطاع العام، و٥،٥% من عدد المديرين، وما نسبته ٢% من المناصب الاقتصادية الأولى.(سعيد، ١٩٩٨)

إلا أن التقرير الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة في الأردن في تموز من عام (٢٠٠١) بعنوان الأردن بالأرقام أن نسبة النساء في قوة العمل في الأردن هي (١٥,٥%) وأن نسبة النساء من مجموع المشتغلين (١٤,٢%). أما معدل البطالة لدى الإناث هي (٢١,٠%) بينما لدى الذكور (١٢,٣%).

لقد شكلت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة لتكون المرجعية الأولى لكافة الجهات الرسمية والأهلية فيما يتعلق بالقضايا والسياسات والبرامج المتعلقة بالمرأة الأردنية، وتكمن مهمتها في تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع المجالات، وتعمل في هذه المظلة أكثر من ١٢٠ منظمة وهيئة نسائية، حيث أكدت رئيسة الاتحاد النسائي الأردني العام أن مسؤولية النهوض بالمرأة لا تتحملها الأطر النسوية وحدها بل كافة المؤسسات الحكومية والأهلية. (الراي١،٢٠٠٢)

لقد قام معهد الملكة زين الشرف التنموي بالتعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة والوكالة الألمانية للتعاون الفني عام ١٩٩٥ بعمل مشروع يقوم بإدخال مفهوم الجندر في تخطيط السياسات داخل دائرة الأراضي والمساحة، حيث يمثل خطوة لمساعدة المرأة في تغيير النظرة الخاطئة نحوها في العمل خصوصا عندما تتولى مركزا قياديا. وترى(رندة نفاع)المنسقة العامة للمشروع أن مأسسة النوع الاجتماعي تحقق سياسة أفضل نحو التنمية المستدامة والعدل والمساواة في المجتمع. وتؤكد (رحاب القدومي)المستشارة القانونية للمشروع أن المساواة وفتح الباب أمام المرأة لتسلم المناصب القيادية لا يمكن أن يتم دون التغلب على الثغرات القانونية،بداية بقانون الخدمة المدنية وقانون التقاعد والجنسية والأحوال الشخصية. وقد رسخ المشروع فكرة وضع احتياجات المرأة في الحسبان أثناء عملية التخطيط. (الراي٢،٢٠٠٢)

المرأة الأردنية والتشريعات

لقد خطى المجتمع الأردني خطوات جادة وحقيقية في مجال القوانين والتشريعات، وصولا إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المساواة بين أفراد المجتمع دون اعتبارات عائدة للجنس أو اللون أو الدين، حيث أن المادة (٦-١) من الدستور تقول أن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين، والمادة (٧-١) الحرية الشخصية مصونة، والمادة (٢٣-١) العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به. والمادة (٢٣-٢-د) التي تنص على تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث. (الدستور الأردني،١٩٨٦)

كذلك تم تعزيز هذه الفقرات من خلال القانون المدني في مادته (٣٨و٤٣) وقانون العقوبات مادته (٣٤٠ و ٢٨٢) ونظام الخدمة المدنية مادة (٩١) وفي قانون الانتخاب وقانون الجنسية وقانون الأحوال الشخصية وقانون الأحوال المدنية وتعديلاته ١٩٧٣، وقانون التقاعد وتعديلاته وقانون الضمان الاجتماعي، وفيما يتعلق بقانون العمل رقم ٨ سنة ١٩٩٦ المادة (٦٧، ٦٨،٦٩،٧٠،٧١،٧٢) التي تحدد في مجملها شروط عمل النساء وحق الأم في إجازة الأمومة واستراحة الرضاعة،وتأمين المؤسسة الرعاية لأبناء العاملات. (فرج،١٩٩٦: ٥٩ - ٦٩)

وقد أكد ذلك الميثاق الوطني في المادة (الثامنة والخامسة عشر والسادسة عشر في الفصل الأول والفصل الثاني ثالثا- د) التي تنص على تحقيق المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص بين

المواطنين رجالاً ونساءً دون تمييز، وكذلك (الفصل الثالث -٦ والفصل الرابع ٧،١١،١٥ والفصل الخامس ١و٢و٥و٦) . (الميثاق الوطني،١٩٩٠)

لقد حاول المشرع الأردني أن يقدم قوانين وتشريعات ويشتق منها تعليمات خاصة قادرة على أن تواكب متطلبات العصر الحاضر وظروف العمل فيه، وتوفر أكبر قدر ممكن من المساواة في الفرص بين الرجال والنساء، كذلك عدم خلق فجوة يمكن أن تعتبر المرأة شخصا غير كاملا أو غير مؤهلا بل اعتبارها فردا فاعلا في المجتمع مثلها مثل الرجل مع مراعاة بعض الاحتياجات الخاصة لها. كذلك تم تأكيد هذه الحقوق للمرأة الأردنية من خلال التوقيع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) عام ١٩٨٠ والتي تهدف إلى استبعاد كل أشكال التفرقة والاستبعاد وتجاوز القيود التي أساسها الجنس، التي تؤثر على المرأة ولا تساويها مع الرجل في كل الميادين . (يونيفيم،٢٠٠٢)

استخدام مفهوم الجنـدر

يعتبر الجندر من المفاهيم الغامضة على الرغم من شيوع استخدامه في الآونة الأخيرة من قبل المهتمين والباحثين في مجالات التنمية والمرأة، لقد بدأ تاريخ استخدام الجندر مؤخرا وذلك بظهور الحركات النسائية، حيث تبنت هذه الحركات الأفكار التي قدمها السيكولوجي روبرت ستولر حول الفوارق بين الجنس والجندر عام ١٩٦٨ ليميز بين المعاني الاجتماعية والثقافية لكل من الذكورة والأنوثة انطلاقا من فروقات بيولوجية (ذكر وأنثى). حيث تبنت الحركات النسائية هذه الأفكار في سبيل البحث عن تقليص الفارق بين الجنسين، ويتم تمييز الجندر فوق الجنس ثم بدأ الجندر يتعدى تدريجيا على البيولوجيا نفسها حيث أثبتت الدراسات أن الجسد ووظائفه يشكلان تفاعلا بين المجتمع والثقافة، الأمر الذي أدى إلى غياب مصطلح الجنس عن كثير من الأدبيات التي تحدثت عن التنمية والمرأة والمساواة، واعتماد الأفكار المتعلقة بالتحول اللغوي اجتماعيا وثقافيا، المبني على التخلص من التمييز بين الكلمات والأشياء. (Ndermahr & Lovell &Wokowitz,1997)

والمصطلح -الجندر- واجه الكثير من التساؤلات والانتقادات حتى بين أتباع نظريات المساواة النسوية التي انقسمت حول تعريفها للمصطلح،وذلك لوجود تداخل للثقافات والأثنيات والأديان والطبقات والعامل الزمني في بلورة وتعريف الجندر،لأن الجندر يرتبط ويتأثر ويتداخل

مع المكان والزمان والواقع الثقافي للمجتمع، لهذا بدأ الكثير من أنصار نظرية المساواة النسوية Feminists التركيز على تمييز الفروقات بين مصطلح (الجنس) ومصطلح (الجندر) للابتعاد عن الخلط بين المفهومين وإبراز خصائص مصطلح الجندر وآليات استخدامه نظريا وعمليا.
(Olson, 1994: 22)

لقد انتشرت كلمة(الجندر) وبدأ الاهتمام بالتحليل المعتمد على الجندر منذ حوالي عشرة أعوام، وبدأ استخدامها من قبل المهتمين بالتنمية والسكان والأسرة وتحديدا منذ انعقاد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ICPD في القاهرة عام ١٩٩٤م حيث تم إدماج فصل خاص عن المساواة والجندر، الإنصاف وتمكين المرأة. (يونيفيم،١٩٩٩: ١٨)

وقد رافق استخدام المصطلح تطور الرؤية نحو التنمية وربط هذه الرؤية بمساهمة المرأة فيها، حيث إن هذه المسارات بدأت أولا باعتماد مفهوم المرأة في التنمية Woman In Development (WID) والذي يركز على أن المرأة مبعدة وغائبة عن التنمية ولا بد من إعادتها، ثم المرأة والتنمية Woman and Development (WAD) وهذا المسار يرى أن المرأة موجودة ومدمجة في التنمية لكنها لا تحصل على حقوقها وأن مشاركتها مشاركة بسيطة، ثم مسار النوع الاجتماعي (الجندر) والتنمية Gender And Development (GAD) وتنطلق هذه الرؤية من العلاقة بين المرأة والرجل كجزء متكامل في المجتمع بكل طاقاته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والاهتمام بالأدوار والمسؤوليات والفروقات بين الرجال والنساء على السواء والمشاركة الفاعلة للدولة والتشريعات، الأمر الذي يؤدي إلى تقليص الفوارق بين المرأة والرجل ويدعم مساهمة المرأة ويؤدي إلى تقويتها ومساواتها مع الرجال. (يونيفيم،٢٠٠٢: ٦ - ٧)

إلا أن مفهوم الجندر استمر حوله الغموض والخلط بينه وبين الجنس البيولوجي لدى العديد من الكتاب والباحثين، حيث استعمله البعض ليدل على المرأة أو على الجنس، وزاد هذا الغموض صعوبة ترجمته إلى لغة غير الإنجليزية، لذلك تم اعتماد وتعريف المصطلح كما يلفظ في لغته الأصلية -Gender- جندر ثم اتفق المشاركون في اجتماع الخبراء الذي نظمه مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث في تونس عام ١٩٩٥م على ترجمة هذا اللفظ عمليا إلى (النوع الاجتماعي). (يونيفم،١٩٩٩: ١٠)

من خلال قراءتنا السابقة حول تعريف مصطلح الجندر ظهر هناك اتفاق لدى العديد ممن تعرضوا لهذا المصطلح، مفاده أولا التمييز بين الجندر والجنس، وثانيا عدم اعتبار الجندر جزءا خاصا بالمرأة،وإنما الجندر يمثل المرأة والرجل والمجتمع، إن المجتمع من خلال ثقافته وقيمه يعطي صورا وأدوارا وتوقعات لهذه الأدوار لكل فرد من أفراد المجتمع، وهذه الصورة المكتملة التي تحتوي على أدوار ووظائف وتوقعات تعطى للرجل والمرأة على السواء، فهي الاختلافات في الأدوار والتوقعات بين الرجل والمرأة وهذا هو مجمل مفهوم"الجندر" الذي يتضمن الاختلافات الثقافية والاجتماعية التي يعطيها المجتمع لكل من الرجل والمرأة بعيدا عن الأساس البيولوجي. (الأمم المتحدة،١٩٩٥: ٦ - ٧)

ويمكن تلخيص تعريف موحد للجندر حيث يمثل صورة المرأة والرجل من منظور المجتمع الذي يعيشون فيه في ظل فترة زمنية محددة. وهذا يعني أن مفهوم الجندر قابل للتغير بتغير المجتمع أو تغير الثقافة، ومن هنا فإن مفهوم الجندر يتضمن الأدوار والتوقعات والوظائف والعلاقة بين كل من الرجل والمرأة من منظور اجتماعي ثقافي، ويمكن أن نعرفه بأنه (الأدوار والمسؤوليات والوظائف والعلاقات والمكانة التي يحددها المجتمع لكل من المرأة والرجل،وذلك حسب المنظومة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية السائدة).

إن توضيح الفروق بين مفهومي الجندر والجنس يفيد في إزالة الغموض الذي يدور حول مفهوم الجندر. فالجنس يمثل الاختلافات البيولوجية بين الجنسين الأنثى والذكر،فهي اختلافات في الكروموسومات والجينات والأعضاء التناسلية تؤدي إلى اختلافات في الوظيفة الإنجابية، وتمتاز بأنها فوارق ثابتة لا تتغير.أما الجندر(النوع الاجتماعي) يمثل الأدوار المحددة اجتماعيا وثقافيا ويمثل أدوارا مكتسبة تتغير بمرور الزمن وتختلف باختلاف الثقافة، فهو يمثل نظرة المجتمع وتوقعاته لأنماط التفكير والتصرفات وليس إلى الاختلافات البيولوجية والجندر يتداخل ويتقاطع بالتالي مع الموقع الجغرافي والعمر والدين والعرق. فالنوع الاجتماعي يشير ويدلل على التكوين الاجتماعي للعلاقة بين الرجل والمرأة،وهذه العلاقة تختلف وتتغير باختلاف الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. (يونفيم،١٩٩٩: ٧ - ٨)

أما الفروقات القائمة على أساس "الجندر" فهي فروقات ثقافية تمثل عادات وتقاليد لها أبعاد اقتصادية وسياسية، تم التمييز بناءً عليها بين المرأة والرجل فهي مميزات اجتماعية وثقافية تم من خلالها وضع صورة للمكانات والأدوار والعلاقات، وتمتاز بأنها متغيرة تبعا للزمان

والمكان. فالجنس يولد به الإنسان وهو غير قابل للتغيير، أما النـوع الاجتمـاعي " الجنـدر " يتكـون اجتماعيا، وبالتالي له قابلية لتغير والتبدل. (يونيفيم، ٢٠٠١: ٢٤)

إن الحديث عن الجندر في المجتمع الأردني قد يسهم في تطوير النظـرة نحـو المسـاواة بيـن المرأة والرجل في مجالات الحياة المختلفة، وعلى كل المستويات وهـي فـي جزء منـها دعـوة نحـو مشاركة كاملة وفاعلة بينهما بعيدا عن التمييز، الأمر الذي يـؤدي إلـى احـترام طبيعـة الأدوار التـي يقوم بها كل منهم.

والحديث عن الجندر في المؤسسات الأردنية هو جزء لا يتجزأ مـن صـورة وواقـع الجنـدر في ثقافة المجتمع الأردني، فالحديث عن المؤسسات هو حديث عن بنية أساسية تأخذ حيزا هاما فـي البناء الاجتماعي الأردني التي تعكس في مجملها الواقع الاجتماعي والثقافي الأردني بكل مسـتوياته الرسمية والشعبية، وربما من المفيد قياس هذا الواقع وتفسير بعض من جزئياته من خـلال ادراكـات وتصورات أفراده، والذي يمثل تعبيراً حقيقياً عن طبيعة الواقع الجندري داخل المؤسسـات الأردنيـة كما يراها العاملون في هذه المؤسسات.

إن هذا الاستعراض التاريخي المتمثل بتوضيح الوضع العام لصورة المرأة والرجل، يمكـن أن يعطينـا توضيحـا واقعيـا أو تعريفـا عمليـا لمفـهوم الجنـدر،حيث أن هـذه النظـرة بـدت مختلفـة ومتفاوتـة ضمن السياقات التاريخية المختلفة، الأمر الذي يؤكد ويدعـم الأفكـار التـي تطـرح مفـهوم الجندر بديلا للجنس، والتي ترى أن طبيعة الأدوار والمكانـات والعلاقـات هـي نتـاج للواقـع الثقـافي والاجتماعي التي وجدت فيه، وليست بفعل عوامل بيولوجية.

الأمر الذي يمكننا من تجاوز الاختلافات في وجهات النظر حول هذا المصطلح ويدفع نحـو إدخال مفهوم الجنـدر بشـكل جدي وواضـح فـي إطـار الأبحـاث المتعلقـة بـالمرأة والتنميـة والعلـوم الإنسانية والاجتماعية بشكل عام، وهذا يدفع نحو استخدامه كأحد المتغيرات الأساسية والمهمـة فـي عمليات البحث العلمي كمفهوم مهم وواضح دون الوقـوف مطـولا عنـد الجـدل والخلافـات المتعلقـة بتعريف المفهوم وتحديده، وإنما استخدامه في إطار العمل والتجديد.

ويمثل هذا الجهد العلمي المتواضع جزءا من هذا التجديد نحو تفعيل استخدام مفهوم الجنـدر وذلك باستخدامه كمتغير أساسي في هذه الدراسة.

الفصل الثاني

نظريات الدراسة

النظريات

تناول العديد من العلماء موضوع العلاقة بين الرجال والنساء في المجتمع الإنساني بأساليب واتجاهات مختلفة ومن حقول علمية مختلفة، وفي هذه الدراسة سيتعرض الباحث لبعض هذه النظريات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والمتعلق بالجندر في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية على النحو التالي:

١- إميل دوركهايم (Durkheim)

حيث قدم نظريته حول تقسيم العمل وحاول أن يحدد فيها العلاقة بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه، فالفرد مرتبط بهذا المجتمع وهو خاضع وتابع له، من خلال تبعيته للوعي المجتمعي السائد، والذي يعبر عنه المجتمع بعمليات الضبط الاجتماعي الخاص بهذا المجتمع، والذي يتم تأسيسه ابتداءً بعملية التنشئة الاجتماعية. (الحسن،١٩٩٩)

ويرى دوركهايم أن تقسيم العمل في المجتمعات الإنسانية ينطلق من تحديد هذه المجتمعات للأدوار، حيث تم تحديد أدوار خاصة يقوم بها الرجال وأدوار تقوم بها النساء، وأن اختلاف المجتمعات الإنسانية ثقافيا واجتماعيا و قيميا، يعني إن تقسيم العمل والتمييز بين الذكور والإناث في الأدوار التي يقومون بها دائما تختلف من مجتمع لآخر، وأن هذه الممارسة لتقسيم الأدوار هي التعبير الحقيقي عن الشعور الجمعي المفروض على أعضاء هذا المجتمع، الذين يقومون بسلوكه في هذا المجتمع دون وعي، لأن عملية التنشئة الاجتماعية جعلت هذا السلوك جزءا مرتبطا بالتطور. ويتم بالتالي التعبير عنه من خلال اللغة والثقافة ونمط التفكير، فهو أصبح سلوكا ملتصقا بحياة الفرد ويمثل جزءا من قناعاته . فيقوم كل من الجنسين بأداء دوره الذي حدده له المجتمع من خلال الاتفاق الجماعي وهو راض عنه. (Durkheim, 1938)

وهذا يدل على أن تقسيم العمل على أساس الجنس ذكر وأنثى يتم من خلال تعريف الفرد على جنسه من خلال التنشئة الاجتماعية التي تغرس قيم المجتمع وخبراته لدى الأفراد، فيبدأ الفرد بإدراك ذاته ومحيطه من خلال موروثه الثقافي والاجتماعي. (عبد المعطي، ١٩٨١: ١١٧)

٢- ماكس فيبر Max Weber

قدم فيبر أفكارا هامة فيما يتعلق بدراسة الظواهر الاجتماعية والثقافية، وهو يرى أن أي دراسة لا بد كي تنجح من أن تقدم فهما حقيقيا للواقع، وتحديد مسارها في السياق التاريخي للمجتمع، وربطها بالواقع الثقافي والاجتماعي، والظواهر الاجتماعية هي تجسيد لأعمال البشر، ولا بد للباحث من أن يقوم بتحليل ووصف الأحداث وبواعث الأفعال وتصنيفها. (زكريا، ١٩٩٣: ١٢٤ - ١٢٦)

قدم فيبر طروحات حول الفعل الاجتماعي، وقام بتصنيف الأفعال وتنميطها، وهو يرى أن لكل فعل يقوم به الإنسان معنى، وهذا المعنى للسلوك هو المعيار الذي يحكم الفعل، وهذه الأفعال المرتبطة بالمعايير تنبثق من معايير وثقافة المجتمع. فالمجتمع هو الذي يحكم ويقيم هذه الأفعال من خلال التوقعات فلكل دور في المجتمع سلوك متوقع من الفاعل. (عبد المعطي، ١٩٨١)

وهذا يدل على أن المجتمع هو الذي يحدد الأدوار للفاعلين الاجتماعيين،فالأدوار تحدد مسبقا من قبل المجتمع وتوزع على الأفراد، وهذه الأدوار هي التي تحدد المكانات وبالتالي طبيعة العلاقات بين الأعضاء. وقد ربط فيبر الأدوار وأفعال الأفراد بالمكانة وذلك لأنه يرى أن المجتمع يقسم إلى طبقات بفعل الأدوار والأفعال أي من خلال اعتبارات اجتماعية وليست اقتصادية وأن الدور الذي يقوم به الفرد هو الذي يعطيه مكانة وهذه المكانة ترتبط بالسلطة . (حسن، ١٩٨٩: ١٣٠ - ١٣٣)

ويرى فيبر أن أساس تقسيم العمل هو التخصص الوظيفي وربط ذلك من خلال طروحاته حول النموذج المثالي في النمط البيروقراطي، حيث أن الأدوار والمواقع في هذا النمط تحتاج إلى شروط ومتطلبات خاصة، وأن في التنظيمات المكانة ترتبط بشكل مباشر بالموقع. وهذا يوضح أن فيبر لم يعتمد الجنس كأساس في تقسيم العمل في التنظيمات الرسمية، وإنما اعتماد معيار الكفاءة والخبرة والمؤهل. (خمش، ١٩٩٩)

٣- تالكوت بارسونز Parsons

يرى بارسونز أن فهم السلوك الاجتماعي يتم من خلال وجود الأفراد داخل البناء الاجتماعي الذي يمتلك ضغوطا معيارية يتم تحديد الأدوار والوظائف من خلالها. وينطلق ليؤكد أن المجتمع من خلال بناءه الاجتماعي دائما يبحث عن التوازن والتكامل والاستقرار، ويتم تحقيق ذلك من خلال الاندماج للأفراد داخل الأنساق، ومن خلال تكامل الأنساق نفسها. (لطفي،١٩٩٣)

ثم يعود بارسونز ليؤكد أن الإنسان هو صاحب القرار وذلك باعتباره الفاعل الأساسي داخل البناء الاجتماعي، وهذا الفاعل بحاجة إلى إشباع من الحاجات، كي يستمر في التكامل مع النسق، حيث أنه مع مرور الوقت تزداد حاجات الأفراد وهذا يحتاج إلى زيادة في الأنساق وزيادة في تقسيم العمل والتخصصات والذي يمثل الاتجاه نحو التحديث. (زايتلن ، ١٩٩٣: ٣٨ - ٥١)

لقد أكد بارسونز على أهمية التنشئة الاجتماعية التي تقدمها الأسرة للأفراد، وحيث أنها تمثل المصدر الأول لنماذج السلوك للأفراد، فتقوم بتحديد الأدوار للأفراد، وعملية توضيح هذه الأدوار يتم التحكم بها من خلال القيم والمعايير حتى تصبح جزءا من ذات الفرد. وتدعم القيم شخصية الفرد وأداءه لأدواره، ثم تقوم بتقسيم هذه الأدوار على أساس وظيفي، حيث أن هناك أدوار خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء، وهذا التقسيم تم على أساس بيولوجي، ذكر وأنثى، ثم تصور اجتماعيا وثقافيا، وهذا التقسيم يدعم الاستقرار والاستمرار للبناء الاجتماعي. (تيرنر،٢٠٠٠: ٤٨ - ٥٤)

وقد أوضح بارسونز أن البناء الاجتماعي يحوي مجموعة من الأدوار والوظائف والمكانات التي تمثل التدرج الاجتماعي من خلال أهميتها داخل هذا البناء. فهو يرى أن المجتمع يمثل بناءا كليا يتكون من أنساق مختلفة ترتبط مع بعضها البعض، وما ينطبق على البناء الكلي ينطبق على هذه الأنساق، وبالتالي فإن المؤسسات داخل المجتمع تمثل أنساقا، وهذه الأنساق تعكس ثقافة البناء الكلي، لأنها جزء منه فثقافة المؤسسة وسياستها هي في جزئها الأكبر تمثيل لثقافة المجتمع العام. (لطفي، ١٩٩٣)

٤- روبرت مرتون Robert Merton

ينظر مرتـون للمجتمـع علـى أنـه مصـدر الأهـداف بالنسبة للأفـراد، وأنـه يمتلـك الوسـائل الخاصـة التي يعطيها لأعضائه لتحقيق هذه الأهداف، وبالتالي فهو يحدد السلوكيات المرغوبة وغـير المرغوبـة مـن خـلال تحديدهـا بـالقيم الاجتماعيـة التـي تمثـل الأهـداف الثقافيـة وعلاقتـها بالوسـائل الثقافية، فهناك أهداف يفضلها المجتمع ويحدد لها الوسائل المشـروعة لتحقيقـها. الأمـر الـذي يجعـل الفرد مقيدا بنمط محدد من الوسائل، وإذا خرج عنها يمثل حالة منحرفة وهذه الحالة يمكـن أن تفسـر مدى تكيف الأفراد مع المتطلبات الاجتماعية والثقافية. (Merton, 1967)

لقد أكد مرتون على أهمية الأهداف الثقافية والمعايير الاجتماعيـة فـي تـأكيده علـى التكـامل والتساند الوظيفي، وقد ربـط ذلـك بـالدور الاجتمـاعي داخـل البنـاء، وارتباطـها بتوقعـات المجتمـع، فالفرد يشغل مركزا داخل البناء، الأمـر الـذي يربـط الفـرد بالبنـاء وهـذه العلاقـة بيـن الفـرد والبنـاء تعتمـد على التزام الفرد بتوقعات الـدور، وهـذه التوقعـات تختلـف مـن مجتمـع لآخـر، والفـرد يتعلـم اكتساب الأدوار من خـلال عمليـة التعليـم، وقـد تـم توضيـح بعـض الأدوار المتعلمـة والأدوار غـير المكتسبة الموروثة مثل اللـون والجنـس، حيـث تتسـم هـذه الأدوار بأنـها ثابتـة لا تتغير. ويمكـن أن نستوضح هنا أن مرتون كغيره من رواد الفكر الوظيفي واتجـاه الأدوار الاجتماعيـة يعتقـد أن هنـاك أدوارا ثابتة لا تتغير أساسها الاختلافات البيولوجية . (عمر،١٩٧٨: ٨٨ - ٩٨)

٥- نظرية المساواة النسوية (Feminism)

وهـي تمثـل طروحـات نظريـة تتبناهـا بعـض المنظمـات الدوليـة وبعـض حركـات التحـرر النسائية في مناطق مختلفة من العالم، وتنطلق هذه الطروحات من فرضية أساسية تعتبر المـرأة مـن الفئات المهمشة في كثير من مجالات الحياة العامة، وأن هناك استغلال تقليـدي تـاريخي للمـرأة من قبل الرجل وقد ارتبطت هذه الطروحـات النظريـة مـع طروحـات فكريـة مختلفـة. ومنـها : الاتجـاه الليبرالي والاتجاه الماركسي والاتجاه الراديكالي ومدرسة ما بعد الحداثة. (Olson, 1994: 18)

أ- النسوية الليبرالية

ينطلق هذا الاتجاه من فكرة أساسها الفردية والاستقلال الفردي والحرية وأن إنصاف المرأة قائم على أساس اعتبارها فردا حرا وفاعلا في المجتمع، وهذا يحتاج إلى معالجة الخطأ الذي ارتكب بحقها تاريخيا والذي اعتبرها عضوا أقل قدرة من الرجل، وبالتالي فهي محددة بأدوار خاصة ومكانة خاصة، ويؤكد أصحاب هذا الاتجاه أن هذا الخطأ التاريخي أدى إلى وجود قوانين مجحفة بحقها، الأمر الذي حرمها من الكثير من حقوقها وعلى رأسها التعليم والمشاركة في الحياة السياسية. وبالتالي لا بد من تحقيق المساواة أمام القانون ومساواة في الحياة السياسية لأن الليبرالية ترى أن كل شخص كفرد يتمتع بقدرات عقلية واستقلالية تهدف إلى نشر العدالة، وكل فرد يمتلك حرية ما دام ذلك لا يتعارض مع حرية الآخرين، فهي دعوة إلى العمل على تطوير فكرة المساواة من خلال استبعاد فكرة التمييز على أساس الجنس وتمكين المرأة من الوصول إلى مواقع جديدة في الحياة المعاصرة وخصوصا المواقع القيادية والعمل على إيصال أكبر عدد ممكن من النساء إلى مواقع صنع القرار وذلك عن طريق التدريب باعتماد التمييز الإيجابي بشكل مؤقت لتحقيق ذلك. (Judith Ship, 1994: 129)

ب- النسوية الماركسية

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن معاناة المرأة من الظلم عائد لوجودها في ظل نظام اقتصادي استغلالي. ويعتبر إنجلز (Engels) أول من وضع بيان ماركسي عن الجندر، حيث قال أن اضطهاد النساء نابع من احتكار سيطرة الرجل للملكية الفردية، وقد تأسست هذه الهيمنة في ظل الأسرة البطريركية، التي تمثل النساء فيها تابعات. فالنظام الرأسمالي هو المصدر الأساسي للاستغلال، فوجود الطبقات ارتبط بالملكية الخاصة، وأدى إلى وجود تقسيم العمل بين النساء والرجال على أساس الجنس، فالمرأة توجه نحو إعادة الإنتاج والإنجاب والأعمال المنزلية، أما الرجل فيقوم بعمله في الإنتاج المباشر. (Engels, 1934: 90 - 98)

ويدعو أصحاب هذا الاتجاه إلى انخراط النساء في العمل المنتج في الميدان العام، وتحويل أعمال المنزل إلى أعمال اجتماعية والعمل على أداء أدوار خارج المنزل، وهذا يتطلب الإطاحة

بالنظام الرأسمالي وإزالة الطبقات الاجتماعية والخلاص من النظام الذي يسيطر عليه الأب. (Olson, 1994: 19)

ج- النسوية الراديكالية

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الظلم الواقع على المرأة شمل العالم كله، من خلال سيطرة النظام الأبوي، الأمر الذي فرض سيطرة قيم الرجولة في المجتمع، والهيمنة على المرأة في كل أشكال الحياة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والسياسية والجنسية، وتم تقسيم العالم إلى مراتب، فالمرأة مضطهدة بداية في الأسرة ثم من القوانين والسياسات التمييزية، وأصول هذا التمييز تكمن في مفاهيم الطبيعة والثقافة ومفاهيم العام والخاص، فالرجال يمارسون قوتهم وهيمنتهم من خلال التحكم والتعسف بأجسام النساء، مستغلين الاختلافات البيولوجية الطفيفة، ثم يتم تحويلها إلى تركيبة معقدة من علاقات السلطة من خلال القوانين التي تبيح استغلال النساء.ويدعو أصحاب هذا الاتجاه إلى الولادة التكنولوجية لتحرير المرأة من الإنجاب والدعوة إلى المشاركة في تربية الأطفال بالتساوي بين الرجال والنساء. (Olson,1994: 21)

د- النسوية ما بعد الحداثة

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن النساء هن الأقدر على فهم الواقع الخاص بأمور النساء، باعتبار أنهن الفئة المضطهدة التي تستطيع فهم النظريات المشوهة وتطوير فهم واقعي عن العالم باستخدام الطرق العلمية بشكل سليم، لخلق وعي نسوي حقيقي. (O lson1994: 22)

والمساواة لا بد أن تكون على مستوى الحرية الجنسية وتحرير المرأة واعتماد مفهوم الجندر (النوع الاجتماعي Gender) كنقطة انطلاق في الطريق نحو تحرير المرأة في كل أنحاء العالم. والعمل على الربط بين العمل المنزلي للمرأة ودورها الاجتماعي، واعتبار هذه العلاقة علاقة ديالكتيكية، وهو متمثل بمعيارية الدور التقليدي للمرأة كزوجة. الأمر الذي يؤدي إلى الخلاص من الاستغلال المتحيز للمرأة ثقافيا وقيميا، فهو إعادة للفهم والشعور التقليدي للنظام الاجتماعي واستبدال مفهوم الجنس بمفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) لإظهار حقوق المرأة الإنسانية والدعوة إلى المساواة من خلال عمليات التخطيط السليم. (Judith Ship, 1994: 131)

٦- فرويد (Freud)

يعتبر فرويد رائد مدرسة التحليل وقد اهتم بشكل كبير بالعوامل البيولوجية وأثرها في سلوك الأفراد وتصرفاتهم، فالفرد يمر بمراحل نمو مختلفة تتأثر بشكل مباشر بالأصول البيولوجية، فالأفراد في مسار النمو يظهرون أنماط من السلوك ترتبط بنوع الجنس الذي يمثلونه، واستمرار هذا السلوك يمثل نمط خاص بالفرد، مرتبط بنوع جنسه.(زهران،١٩٩٠: ٦٦)

و إن تولد هذا الشعور يتأثر بشكل أساسي بالأبوين.فالطفل يتعلم أن يصبح مثل مثيله في الجنس، كنوع من أساليب وآليات الدفاع، تمثل نوع من التقمص في الأدوار من حيث السلوك والمشاعر والاتجاهات كما أن فرويد لم يهمل دور العوامل الاجتماعية المرتبطة بتجارب وخبرات اجتماعية يكتسبها الفرد، وتؤثر على سلوكه وتصرفاته وهي مرتبطة بعملية التنشئة الاجتماعية . (عقل،١٩٧١)

١- بياجيه (Piaget)

وهو رائد الاتجاه النمائي المعرفي، وقد حاول أن يقسم كيفية نمو المفاهيم لدى الأطفال منطلقا من المعرفة والإطلاع التي تولد خبرات، وهذه الخبرات يقوم الطفل باستخدامها عند الحاجة، وتقسم هذه الصفات بأنها قابلة للتعديل والتبديل والإضافة، حيث أنه كلما تمت المعرفة عند الطفل أدت إلى تنظيم واتزان السلوك، فهي عملية تراكم معرفي، وهذه العملية النمائية في المعرفة ترافقها عمليات الإحساس بالتنميط الجنسي التي تشعر الفرد بالفرق بينه وبين الجنس الآخر. وذلك من خلال تراكم الاكتشافات حول الأشياء والصفات الجنسية ومراقبة ما هو جديد فيها، والتي تولد لدى الفرد الشعور بالانتماء إما للذكور أو للإناث، ثم يؤكد ذلك سلوك وتصرفات الفرد تبعا لشعوره بالانتماء لإحدى الفئتين. (زهران، ١٩٩٠)

ويبدأ الفرد بعدها تصنيف نفسه بناءً على الخبرات ويبدأ بتحديد ما هو لائق من السلوك والتصرفات بناءً على معايير الفئة التي صنف نفسه فيها، ويبدأ بالابتعاد عن السلوكيات المرتبطة بالجنس الآخر. (يونيفيم، ١٩٩٩)

٢- سيزر (Sizer)

و هو رائد نظرية التعلم الاجتماعي، وهو يؤكد أن كل سلوك يقوم به الإنسان هو سلوك متعلم، إما من الأسرة أو من الجماعات الأولية التي يرتبط بها الفرد. وهو يعطي أهمية كبيرة لعملية التنشئة الاجتماعية، حيث يمثل الوالدين القدوة الأولى للطفل وهي مصدر تقويم وضبط وتعديل السلوك، وتمثل عملية التقليد من قبل الطفل لوالديه عمليات التعلم، وترتبط هذه العملية بنوع الجنس، حيث أن البنت تقلد والدتها والولد يقلد والده، وذلك لوجود رغبة بأن يصبح الطفل مثل والده أو والدته، التي تشاركه جنسه. (زهران، ١٩٩٠)

ثم يقوم المجتمع بلعب دور هام في تنظيم السلوك، وذلك بوضع نماذج خاصة للسلوك محكومة بمنظومة قيمية، فالمصدر الأول لنموذج الدور والمعلومات الخاصة به هم الوالدان، الذين تعلموا أدوارهم بنفس الطريقة من قبل الأسرة والمجتمع، وتمثل العلاقات بين الأفراد محددات الدور الجنسي التي تتمثل بالتعزيز وتكرار السلوك. وعندما يصل الفرد مرحلة المراهقة يكون قد فهم وتعلم شروط اتجاهات جنسه، ذكر كان أم أنثى. (يونيفيم، ١٩٩٩)

ويرى أصحاب مدرسة التعليم الاجتماعي أن الأطفال الذين يلعبون مع أطفال من نفس جنسهم يعون جنسهم أكثر بعشر مرات من المجموعات المختلطة مع العلم بأن هناك ميل بين الجنسين للعب مع نفس الجنس. وهذا مرتبط بالتعزيز المباشر من قبل الأهل ومن خلال الانسجام والتناغم المعرفي وإدراك الشراكة بالنوع والانسجام السلوكي. ويقوم الأهل بتعزيز ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية التي تظهر الاختلافات بين الذكور والإناث في أشكال الألعاب وأنواع الألفاظ، فالأشكال اللغوية والرمزية التي يقوم بها الأهل هي أهم عوامل التمييز الجندري، والتي تؤدي إلى اختلاف التوقعات حسب الجنس. (Golomboh, Fivush,1995)

إن الحديث عن الفجوة الجندرية في المؤسسات الأردنية، هو جزء من الحديث حول الجندر في المجتمع الأردني بشكل عام، الأمر الذي يحتاج إلى إعطاء صورة كاملة من خلال ثقافة المجتمع الأردني، مما دفع الباحث إلى تناول مجموعة من النظريات ليتمكن من عمل تغطية كاملة لنشأة وطبيعة الجندر في المجتمع الأردني بداية من خلال الأسرة وعمليات التنشئة الاجتماعية ثم إمكانية

وفي ورقة قدمت من قبل مركز وورك لايف (Work Life Report,2000) في مؤتمر الجندر والأداء التنظيمي أجرى الدراسة على أكثر من مائة منظمة وجد أن المنظمات الكندية لا زالت لا تقدر موهبة النساء في تسلم المواقع القيادية، حيث أن القطاع العام الحكومي وضع النساء فيه أفضل حيث تحتل ما نسبته ٤٠% من المواقع الإدارية العليا، أما القطاع غير الحكومي لا تشكل المرأة فيه سوى ٢٠% من المواقع الإدارية العليا. ويرى هذا التقرير أن الدراسات التي أجريت من قبل٨٣ منظمة أن النساء يمتلكن أسلوبا مختلف وجديدا في الإدارة خصوصا فيما يتعلق بإجراء الشراكات والتحالفات وأمور التسويق، لأنهن يمثلن القطاع الأكبر من المستهلكين وعلى الرغم من ذلك فإن الموظفين يرون بأن إدارة النساء تمتاز بالمرونة وأن الرجال أفضل في أمور القيادة. وأشارت الدراسة إلى أن الكثير من النساء تركن العمل مع مديرين من الرجال، وذلك بسبب التفرقة بالرواتب والترقيات، إضافة إلى تعرضهن إلى التحرش الجنسي.

ولقد تناول العلي (Al-Ali,2001) في مناقشة كتاب أوسو (Owusu) حول العلمانية والجندر في أفريقيا والشرق الأوسط الذي جاء موضوعه حول الحركة النسائية في مصر وتم التركيز فيه على النساء المتعلمات وأثر التعليم والعلمانية على طبيعة وجوهر الحركة النسائية وارتباطاتها مع المجتمع وذلك من خلال استعراض حالات لعشر نساء تمثل أجيال مختلفة وعملها في السعي نحو تحرير المرأة وكفاحها لإيجاد شخصيتها واستعرض فيه الأساليب والبرامج التي اتبعتها النساء من أجل المطالبة بتفعيل ودعم مشاركة المرأة في كل المجالات الأمر الذي أدى إلى تعرضها إلى الكثير من الانتقادات والمعارضة إلا أن هذا في النهاية أدى إلى اعتماد هذه المطالبات في المساواة والحرية في القوانين وأثار اهتمام الحكومة للعناية بمجالات الصحة والتعليم والعمل وارتباطها بالمرأة والمجتمع والتنمية.

وفي دراسة ليتزاكي وسامول وهايم (Yitzhaky & Samuel & Haim,2002) حول التأثيرات المشتركة للضوضاء وتعقيدات العمل والجندر على الغياب المرضي المتكرر للعاملين.أجريت الدراسة على ٢١ مؤسسة بأسلوب الدراسة المسحية على حالات الغياب المرضي من خلال الأرشيفات الصحية للعاملين في هذه المؤسسات، وتكونت العينة من ٨٠٢ موظف من موظفي الدرجة العليا في ٢١ مؤسسة إسرائيلية، وافترضت الدراسة أن الضوضاء تؤثر على غياب النساء أكثر من الرجال، وقد دعمت النتائج هذه الفرضية. الأمر الذي يؤدي إلى كلفة عالية على أصحاب العمل وعلى معدل الإنتاج.وتشير النتائج إلى أن النساء يتعرضن للإجهاد والمرض أكثر

من الرجال في أجواء العمل الشاقة وممكن تفسير ذلك أن الإناث يراعين الأمور الصحية أكثر من الرجال الذي ينكرون ذلك.

وتوصلت الدراسة إلى أن النساء أكثر تعرضا للإصابة بالأمراض أثناء العمل في أجواء فيها ضوضاء، وهذا يؤدي إلى كثرة الغياب عن العمل. وأن النساء يتعرضن لتغيرات العمل أكثر من الرجال وخصوصا التغيرات النفسية السلبية، وقد جاءت النتائج لتؤكد أن النساء أكثر عناية بالصحة من الرجال وهذا يعني الغياب بشكل أكبر من الرجال عن العمل ولكن هذه الغيابات هي من النوع القصير حيث لا تتجاوز المدة سوى من يوم إلى أربعة أيام. وأن النساء بحاجة إلى أجواء أكثر هدوءا في العمل لتلافي التعرض للأمراض والاضطرابات النفسية التي قد تتداخل مع الحالة الاجتماعية للمرأة في المنزل. (Yitzhaky & Samuel & Haim, 2002)

لقد أجرت الدسوقي (١٩٨٢) دراسة حول دور المرأة الاجتماعي وعلاقته بمفهومها عن ذاتها في المجتمع المصري بينت فيها أن دور النساء يختلف من ثقافة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٥٠ امرأة كعينة تجريبية، عينة ضابطة من النساء الحاصلات على مؤهلات علمية ويعملن خارج المنزل، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق واضحة حول مفهوم الدور بين النساء، وأن الأغلبية ترى أن استقلال النساء المادي سبب في تساويها مع الرجل، كذلك أكدت نتائج الدراسة أن المجتمع ما يزال يرى أن المرأة أم وزوجة وربة بيت قبل أن تكون عاملة، وأن هناك اختلاط في مفهوم الدور لدى المرأة الأمر الذي أدى إلى حدوث معاناة لدى المرأة بسبب تعدد أدوارها. إن هناك نسبة عالية من النساء يرغبن في الخلاص من الأدوار التقليدية، الأمر الذي أدى حدوث حالة صراع الأدوار لأن تصور المرأة عن ذاتها تصور متذبذب بين التقليدية والتساوي مع الرجل، وأن ضغوط النظام الاجتماعي المعزز بالأفكار الرجعية هو من أكثر العوائق أمام تقدم المرأة.

وفي دراسة لزكريا (١٩٨٦) حول عمل المرأة في الوطن العربي الواقع والآفاق، وأخذ نموذجا المرأة السورية، بحثت الدراسة مشكلة المرأة العربية هل هي نتاج اضطهاد الرجل أم هي نتاج العادات والتقاليد والأعراف، أم أن مشكلة المرأة العربية هي نتاج للتخلف الاجتماعي الاقتصادي في مجتمعاتنا دراسة استقرائية. وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة متساوية مع الرجل أمام القانون، إلا أن التطبيق على أرض الواقع لا يعبر عن مثل هذه المساواة، فنظام العلاقات الاجتماعية السائدة هي المسؤولة عن وضع المرأة العربية، ويؤكد هنا أن المهم ليس تطوير

التشريعات والقوانين، وإنما المهم هو التغييرات البنيوية في القاعدة الاقتصادية والاجتماعية، حتى يتم تطبيق هذه القوانين وتغير الوعي في العادات والتقاليد والأعراف وأنماط السلوك، فلا بد من الربط بين التغييرات في التشريعات والقوانين مع التغييرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات العربية.

وفي دراسة لـ عبد العظيم (١٩٨٨) حول أثر قيمة التعليم وعمل المرأة على نوع النشاط الاقتصادي المصري. هدفت هذه الدراسة لمعرفة العوائق أمام عمل المرأة وأهمية عملها في دفع الاقتصاد، توصّلت الدراسة إلى أن هناك أثر للدين الذي يدفع نحو التعليم للمرأة ويقف عائقا أمام عمل المرأة، ويضع قيودا على ذلك . أما العامل المادي فهو يدعم عمل النساء، ولكن عند الحاجة. أما أهم العوامل فهو العامل الاجتماعي الذي يحرم النساء من المشاركة في المنافسة في المواقع العليا ، والتنمية تبين أن أغلب الفتيات المصريات يفضلن دراسة المواد النظرية، وأن معدل الأمية ينخفض بشكل سريع، ورغم ذلك فإن المشاركة بالعمل ما زالت ضئيلة، ،والنساء غير المتزوجات يملن للعمل أكثر من النساء المتزوجات، وغالبية النساء يفضلن العمل بقطاع الخدمات العامة أو الأعمال الاجتماعية أو الفردية، وهذا مرده لبعض العوامل الاجتماعية والثقافية التي لا تفضل عمل النساء.

في دراسة أجرتها لبيب (١٩٩٨) حول طبيعة المشكلات التي تعيق المديرة المصرية، هدفت الدراسة إلى البحث عن المعوقات التي تحد من كفاءة أداء المرأة المصرية في مجال الإدارة وما هي طبيعة هذه المشكلات، وهل هي عائدة لطبيعة المرأة ؟ وهل نوع العمل له علاقة بنوع المشكلات؟ هل وضعها الوظيفي وطبيعة ترقيتها له علاقة بطبيعة المشكلات التي تواجهها تكون مجتمع العينة من المرأة المصرية العاملة في كافة المستويات الإدارية والبالغ عددها ٢٤٧١٧٩ امرأة ، وتمثلت العينة من ٤٠٥ امرأة .

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فرصة أمام المرأة المصرية لتولي المناصب الإدارية إذا ما تخطت بعض العوائق المتعلقة بذاتها وطبيعتها. ومن خلال مساندة من هم محيطون بها في حياتها وفي ميدان العمل، وإن هناك دور فاعل للتنشئة في إحداث فروق بين الرجل والمرأة من خلال القيم والعادات التي تؤكد على أن دور المرأة في بيتها، وهذا يؤثر على أدائها الوظيفي وثقتها بنفسها، على الرغم من ذلك بينت الدراسة أن هناك تغيرا فعليا في سلوك المرأة ونظرة المجتمع لها.وأن هناك فروقا فردية بين أفراد العينة في القدرة على الإدارة متعلقة بـ (القدرة الشخصية

والحالة الاجتماعية والعمر وعدد أفراد الأسرة) . وهناك خلط لدى المرأة بين المساواة مع الرجل وبين التشبه به، الأمر الذي يجعلها تنسى أحيانا أنها امرأة، وإن خوف المرأة من فقدان عملها لا يجعلها تذكر المشكلات التي تواجهها، وبالتالي فإن هناك أثرا للتنشئة والأسرة ونظرة المجتمع على أداء المرأة لأدوارها الإدارية. إلا أنها تمشي باتجاه أفضل نحو التغيير من قبل المجتمع ومن قبل المرأة ذاتها. (لبيب،١٩٩٨)

وفي دراسة أجراها الطراح (١٩٩٩) حول التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي، هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة، وهل ما زالت التنشئة تتأثر بمثل هذه القيم، والذي يؤدي إلى وجود خلل في تعليم الأدوار للجنسين، بناءً على أن الثقافة العربية ما زالت تحوي الكثير من العناصر التقليدية التي تمجد الذكورة. وقد اعتمدت الدراسة المجتمع الكويتي بشكل خاص و المجتمع العربي عموما. توصلت الدراسة إلى أن أساليب التنشئة تعظم قيم الذكورة، وانخفاض لقيم الأنوثة، وتعطي للذكور قيم تفضيلية عليا، أما الأنثى فتعطى قيم دونية. فالتنشئة الاجتماعية لها دور بارز في تعظيم قيم الذكورة، وكذلك الثقافة العربية، التي تحمل في طياتها تمجيدا للقيم الذكورية،وبناءً على هذه القيم والأدوار الذكورية التي يقوم بها الرجل فإنه من خلال وجوده داخل المجتمع يحاول المحافظة على مثل هذه الأدوار التي تجعل مكانته مرتفعة وذلك من خلال الإصرار على أن تبقى المرأة ذات الدور الأنثوي المحدد بأعمال خاصة، ويبقى الرجل مستقرا وله مكانة مرتفعة مقارنة مع المرأة.

وفي دراسة أجراها شحاتة (١٩٩٩) حول المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤها في مصر. وهدف هذا البحث لمعرفة الصورة التي يكونها العاملون في المجال الأكاديمي عن زميلاتهم وانطباعاتهم، لأنها تتحكم في طبيعة العلاقات والتفاعلات فيما بينهم. وهو بحث حول صورة المرأة لمعرفة مدى الوعي بدورها في المواقع المختلفة. وقد تكونت عينة البحث من ١٠٠ من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة المنوفة في مصر. معظمهم مسلمون ومتوسط أعمارهم ٣٤,٥ سنة. وقد توصلت الدراسة أن معظم أفراد العينة يعتقد بأن المرأة تهتم بمظهرها وتعتنق الأفكار العصرية، وأنها واثقة من نفسها وأن أحكامها تتأثر بمشاعر الآخرين نحوها، وقد كان هناك أثر لنوع التخصص والعمر، والحالة الزوجية على طبيعة النظرة للمرأة.فالمجتمع هو الذي يحدد الصورة النمطية(الذكورة والأنوثة) وتعطي قناعات بان الرجل اقدر من المرأة على تقويم الأشياء بموضوعية.

لقد قام جلال الدين (١٩٨٤) بدراسة حول التمييز بين الذكور والإناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع، مثال: الأردن والسودان. هدفت الدراسة لمعرفة بعض أنواع التمييز الذي تمارسه الأسرة والمجتمع ضد الأنثى منذ لحظة ميلادها. وتكونت العينة من (٣٠٦٩) امرأة من الأردن، أما في السودان(٢٦٨١) امرأة من الفئات العمرية (١٥- ٤٩) من النساء اللاتي سبق لهن الزواج.

وتوصلت الدراسة إلى أن أهم عامل في تحديد ووقف الإنجاب هو عدد الأطفال الذكور في الأسرة، فإذا كان عددهم كبير يكون لا مانع لدى الأسرة في وقف الإنجاب، وتقابل ولادة البنت بالفتور من قبل الأسرة خصوصا إذا لم يكن في الأسرة أبناء ذكور. وإن غالبية الأسر ترى أن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت، ووظيفتها الأولى والمقدسة هي رعايتها لزوجها وأبنائها. وأوضحت الدراسة إلى أن بعض الأسر تمارس تحيزا واضحا ضد البنات في مجالات التغذية والرعاية الصحية والتعليم، وهذا التحيز لم يأت نتيجة لأوضاع اقتصادية متعلقة بالفقر وإنما لاعتبارات متعلقة بقيم المجتمع. إن انحدار المؤشرات الإحصائية نحو عمل المرأة في القطاع الزراعي عائد لإدخال التكنولوجيا في هذا القطاع.وإعطاء الرجال أولوية في التدريب والتأهيل على هذه الآلات وبالتالي تراجع مشاركة المرأة في هذا القطاع. وبينت الدراسة إلى أن النظرة إلى عمل المرأة داخل المنزل على الرغم من كونه يمثل عملا شاقا يتطلب مجهودا،إلا أن النظرة له بأنه عمل بلا قيمة وبالتالي فإن الإجحاف ضد المرأة يضر بمكانتها ويكرس التحيز ضدها في كافة المجالات. (جلال الدين، ١٩٨٤)

ولقد أجرى ظاهر (١٩٨٧) دراسة حول المرأة العربية والسياسة، دراسة ميدانية للمرأة الأردنية،استعرض فيها تاريخ وطبيعة المشاركة السياسية للمرأة الأردنية، وأخذ عينة من نساء الأردن، وتوصلت الدراسة أن المرأة الأردنية تحبذ المشاركة في الحياة السياسية، إلا أنها تواجه بعض المعوقات منها سلطوية المجتمعات العربية القائمة على أساس أبوي، الذي يقف عائقا أمام عمل المرأة وممارستها للنشاط السياسي، إضافة إلى التنشئة الاجتماعية السياسية في حياة المرأة،التي تؤثر عليها من خلال منطق لا يعتمد المنهج العلمي القائم على تفضيل الرجل عليها في المجال السياسي. حيث يرى المجتمع الأردني الذي يمثل انعكاس لثقافة وقيم المجتمع العربي أن المرأة العربية غير مؤهلة للممارسة العمل السياسي كونها ذات طبيعة عاطفية وغير عقلانية.

وفي دراسة أجراها الزغل (١٩٩٢) حول اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة في المجتمع الأردني. وهدفت الدراسة لمعرفة أثر جنس الطالب وخلفيته الجغرافية وتعليم والده وتعليم والدته ودخل أسرته على اتجاهه الكلي نحو مكانة المرأة في المجتمع الأردني بشكل عام وبكل فرعياته. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة الدراسة من ٥٥٦ طالبا من المستوى الجامعي بنسبة(٤٦%) من مجتمع الدراسة، وهو طلبة جامعة اليرموك وجامعة مؤتة الجناح المدني وكليتي مجتمع حواره والكرك لعام٨٧-١٩٨٨ . وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أثرا لجنس الطالب في اتجاهه الكلي نحو مكانة المرأة في المجتمع وخصوصا الطلاب الذكور، حيث أن نظرتهم نحو مكانة المرأة هي نظرة دونية متحيزة لصالح الرجال، إلا أن الدراسة أشارت إلى عمل المرأة ومشاركتها في سوق العمل وفي مجالات مختلفة كان سببا وراء تغير مكانتها وطبيعة الأدوار التي تلعبها داخل المجتمع.

وفي دراسة أجراها محارمة (١٩٩٣) حول تحليل المناخ التنظيمي في أجهزة الخدمة المدنية الأردنية دراسة ميدانية، هدفت الدراسة لمعرفة تصورات الموظفين في أجهزة الخدمة المدنية الأردنية للمناخ التنظيمي السائد من أجل معرفة جوانب القصور والخلل. وقد استخدم الباحث أسلوب توزيع الاستبانة،حصل على (٧٦٨) استبانة توصلت الدراسة بأن التصورات العامة عن المناخ التنظيمي هي تصورات سلبية. وجاءت الدراسة بأن هناك اختلافات بين تصورات الذكور والإناث من الموظفين حول المناخ التنظيمي السائد بشكل عام، باستثناء بعدي صنع القرار وتكامل وحدات وأقسام الجهاز. وهذا التباين كما يرى الباحث تباين منطقي، وذلك بسبب الالتزامات والمسؤوليات العديدة التي تتطلع لها المرأة إلى جانب مسؤوليات العمل. كما أن الأنثى لا تعطى الفرص الكافية للنمو والتقدم الوظيفي، من منظور أن طموحاتها وتطلعاتها محدودة أكثر من الذكور، وهذا ربما يفسر سلبية الإناث نحو التنظيم.

كما أجرى الباحثان شتيوي و الداغستاني (١٩٩٤) دراسة استطلاعية حول مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية، وقد بلغت العينة حوالي(٢٠٥٠) شخصا تقريبا نصفهم من الذكور والنصف الآخر إناث. وهدفت الدراسة إلى معرفة المعوقات والاتجاهات حول مشاركة المرأة في العمل السياسي في المجتمع الأردني، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم العوائق أمام المشاركة والعمل السياسي للمرأة هي عدم تقبل الرجل لعمل المرأة، وقلة الدعم المادي، إضافة إلى انعدام الدعم الحكومي، والمجتمع ككل لا يتقبل عمل المرأة في الحياة السياسية والمرأة ذاتها لا ترى بشكل أو بآخر ضرورة لمشاركتها في الحياة السياسية.

وفي دراسة أجرتها الصالحي (١٩٩٤) حول المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في مجال العمل السياسي في مدينة عمان، وقد توصلت الدراسة إلى أن نظرة المجتمع نحو عمل المرأة السياسي يتأثر باختلاف المستوى التعليمي، فالمتعلمون يميلون لتقدير عمل المرأة. أما وجهة نظر المرأة عن نفسها فقد رأت أنها مظلومة من قبل المجتمع، وأن هناك دورا بارزا لعملية التذكير التي تركز على إعطاء الذكر دورا أكبر في مجال المشاركة السياسية، وترى في الأنثى عدم القدرة على أداء مثل هذه الأدوار. إضافة إلى وجود عوائق اجتماعية تعمل على التمييز بين الذكور والإناث وتحول دون وصول المرأة لتسلم مراكز قيادية.

وفي دراسة لـ النجار(١٩٩٥) حول الرغبة في إنجاب الذكور وأثرها على الخصوبة في الأردن، هدفت الدراسة لقياس أثر تفضيل إنجاب الذكور على مستويات الخصوبة واعتمدت الدراسة على مسح الخصوبة والصحة الأسرية ١٩٩٠، ولقياس أيضا رغبة الأمهات في حجم الأسرة المرغوبة من الأبناء الذكور والإناث والكشف عن العوامل التي تدفع أو تحدد الإنجاب، والكشف عن مظاهر التمييز المختلفة بإنجاب الذكور. وقد توصلت الدراسة إلى أن النساء الأردنيات يفضلن إنجاب الأبناء الذكور وأنهن لا يتوقفن عن الإنجاب إلا إذا أنجبن العدد الكافي من الذكور،ولم يوجد هناك أثر للتعليم على رأي النساء في التمييز بين الذكور والإناث.

وفي دراسة التكريتي وأبو عمرة(١٩٩٥) حول محددات مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي،هدفت الدراسة إلى معرفة المحددات التي تؤثر على مشاركة الإناث في سوق العمل على صعيد العرض والطلب. والبحث عن سبل تخفيف أثر هذه المحددات وأساليب معالجتها بهدف زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل، وقد اعتمدت الدراسة على بيانات مسح العمالة والبطالة والدخل الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة في ١٩٩٣. وقد توصلت الدراسة إلى أن التعليم ما زال يمثل أهم المحددات لمشاركة النساء في القطاع الاقتصادي،وأن هناك دور للعمر والحالة الزوجية، حيث إن التركيز على الفئات العمرية الصغيرة والمتوسطة وبين العازبات، وأن هناك أثر للعوامل الاجتماعية والتنشئة في تحديد أدوار كل من الرجال والنساء في المجتمع. وأن هناك ضعف في السياسات الحكومية فيما يتعلق بالتشغيل،وضعف دور المؤسسات الاقتصادية وخصوصا في المناطق الريفية، وقد أوصت الدراسة إلى الإسراع في تطبيق خطط العمل لبنود الاستراتيجية الوطنية للمرأة في مختلف المجالات لتفعيل مشاركة المرأة في قوة العمل الأمر الذي يحسن مكانتها في المجتمع الأردني.

وفي دراسة لـ التل وصويص (١٩٩٦) حول أوضاع المرأة الأردنية، وقد جاءت الدراسة أنه على الرغم من انخراط المرأة في سوق العمل إلا أنها لا زالت تمثل احتياطي سوق العمل وأسيرة التقسيم الجنسوي له، الأمر الذي يحول دون ممارسة المرأة الحياة ككائن منتج له حق الاختيار والمبادرة. ولغايات البحث تم توزيع استبيانات استرد منها (٩٤) استبانة لمعرفة الرأي العام حول أدوار المرأة وحقوقها، وبناءً على مسح العمالة والعائدين والفقر في ١٩٩١ ونشر في ١٩٩٢ أشارت النتائج إلى تركيز فئة العاملات في القطاع الحكومي حوالي ٥٣,٨% في القطاع الحكومي و٤١,٢% في القطاع غير الحكومي بنسبة ١٣,٣% من قطاع الإدارة العامة و٣,٠٥% من إجمالي العاملين في قطاع التعليم و٣٥,٣% من إجمال العاملين في قطاع الصحة و١,٧% من إجمالي العاملين في الزراعة. وهذا عائد إلى مجموعة من العوامل أهمها القيم الاجتماعية التي تحدد دور المرأة ومكانتها منذ لحظة الولادة، ثم تحولت هذه القيمة بفعل الحاجة إلى مشاركة المرأة إلى قيمة مرغوبة، إلى أن المرأة تمثل تابع في مجتمع يحكمه الذكور، ولا يمكن الحديث عن تغيير في صورة المرأة إلا من خلال البحث عن معززات مثل هذا الوجود الدوني للمرأة بهدف خلق منظومة جديدة ومتكاملة من القيم تعي دورها وتسعى لتغييره من خلال السياسات الحكومية وجهود المنظمات النسائية وتشكيل قناعة مجتمعية بأهمية دور المرأة.

وأجرى عارف (١٩٩٦) دراسة حول مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل في الأردن (دراسة مقارنة) ، واعتمد على النظام القانوني الأردني، لمعرفة مدى مساواة المرأة بالرجل، إضافة إلى دراسة ومقارنة بعض دساتير وقوانين الدول العربية. وعدد من المواثيق والمعاهدات الدولية. ومن خلال هذه الدراسة تبين لدى الباحث أن هناك فراغ تشريعي في الدستور والقانون حول مساواة المرأة والرجل في الحقوق، وكذلك الدساتير العربية لم تتطرق إلا بصورة جزئية لمبدأ المساواة بين النساء والرجال، والواضح أن بعض الدول أقرت بعض البنود في قوانين العمل خاصة بالمرأة، وهو شكل من أشكال التمييز . كذلك مساواة المرأة أمام القانون لم يغير من التحيز ضدها على أرض الواقع سواءً في الأردن أو في العالم. وعليه فإن الاعتراف بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة هو اعتراف بإنسانية المرأة وإقرار بدورها المكمل للرجل في بناء المجتمع البشري، وإن التحيز ضدها يعني بالضرورة إهانة لكرامتها الإنسانية.

وفي دراسة ١٩٩٧ قامت بها مؤسسة الشرق الأوسط للدراسات والاستشارات التسويقية بالتعاون مع مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة حول مشاركة المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية ١٩٩٧ كناخبة أو مرشحة. وقد تكونت العينة من (١٤٣٢) فردا، وأجريت معهم مقابلات حيث

توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من عدم وصول المرأة إلى البرلمان إلا أن عدد الأصوات التي حصلت عليها في عام ١٩٩٧ أعلى بكثير من ١٩٨٩ وأن المرأة حصلت على أصوات أعلى في منطقة عمان منها في باقي المحافظات الأخرى، إلا أن غالبية المجتمع الأردني تعتقد بأن عدم وصول المرأة للبرلمان عائد إلى الإرث الاجتماعي وذلك من خلال نظرته لدور المرأة وسيطرة العشائرية على الانتخابات، إضافة إلى وجود العامل الديني الذي لا يشجع على انتخاب المرأة، إضافة إلى بعض العوامل المادية الأخرى. مثل ضعف الحملات الانتخابية من الناحية الدعائية وانعدام الخبرة الكافية، إلا أن الدراسة أشارت أيضا إلى أن المرأة لاقت بعض التأييد من قبل الفئات ذات التحصيل العلمي العالي.

وفي دراسة أجراها الشرعة (١٩٩٨) حول علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في الأردن. هدفت هذه الدراسة لمعرفة علاقة مستوى الطموح بالنضج المهني من جهة والفروق بين الذكور والإناث في مستوى الطموح والنضج المهني. عينة الدراسة هي عينة عشوائية مكونة من ٤٨٢ طالب وطالبة من طلبة الصف الثاني ثانوي في مديريات التربية والتعليم في كل من الكرك والقصر والمزار الجنوبي والطفيلة، وقد توصلت الدراسة بأن هناك فرق بين الذكور والإناث على مستوى الطموح والنضج المهني لصالح الطلاب الذكور وأن هناك أثرا لمستوى الطموح بتعليم الآباء، فكلما كان الآباء متعلمون ارتفع النضج المهني بين الطلبة وتعزى محدودية الطموح لدى الإناث مقارنة بالذكور لطبيعة الظروف المحيطة بها مقارنة بالذكر الذي يمتلك حرية أكثر.

ولقد أجرت الرمادي (١٩٩٨) دراسة حول تقييم فاعلية ممارسة الوظائف الإشرافية للمرأة الأردنية، ودراسة ميدانية من وجهة نظر المرأة ورؤسائها وتابعيها في مراكز بعض الوزارات، وقد تمثلت العينة من ١٢٥ سيدة ورؤساء المرأة في نفس الوظائف وعددهم ١٢٥ والتابعين للمرأة وعددهم ١٧٥. وقد توصلت الدراسة إلى أن المرأة تمارس الوظائف الإشرافية بفاعلية وأنه لا يوجد هناك فروق عائدة لنوع الجنس على القدرة على الأداء والفاعلية في الوظائف الإشرافية، وكذلك فإن مجتمع الدراسة كان يرى أن المرأة قادرة على أداء الدور التنظيمي بفاعلية أكثر. كذلك بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة لنوع التحصيل العلمي على الرأي حول عمل المرأة في الوظائف الإشرافية.

وفي دراسة لـ الصباغ (١٩٩٨) حول قضايا نوع الجنس والمؤشرات الإحصائية المرتبطة بها في المملكة الأردنية الهاشمية، استعرضت فيها الإستراتيجيات وبرامج العمل المعتمدة في الأردن لتمكين المرأة وسد الفجوة بين مركزي المرأة والرجل والتي تهدف إلى إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتفعيل دورها في التنمية المستدامة. ومن هذه الإستراتيجيات الإستراتيجية الوطنية للمرأة، اتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، منهاج عمل المؤتمر الرابع للمرأة، برنامج العمل الوطني للنهوض بالمرأة الأردنية، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية(١٩٩٩-٢٠٠٣).

وقد توصلت الدراسة إلى أن التمييز ضد المرأة، يبدأ من الأسرة، ومن عملية التنشئة التي تختلف من الذكور إلى الإناث، والتمييز في نوع الغذاء والتعليم والصحة، وممارسة العنف ضد المرأة، وحرمانها من السلطة واتخاذ القرار. وتساند هذه الحالة من التمييز وسائل الإعلام، وفي مجال المشاركة في الحياة العامة وصنع القرار، فعلى الرغم من قلة الإحصائيات حول مؤسسات المجتمع المدني، إلا أن الدلالة تشير إلى ضعف مشاركة المرأة وعلى وجود فجوة نوعية واسعة بدءاً من المشاركة في القاعدة العامة المهنية أو العمالية أو المنظمات غير الحكومية أو المجالس البلدية والقروية والأحزاب . ويعزى ذلك إلى التقاليد والعادات بالدرجة الأولى، ثم عوامل قلة الخبرة في مثل هذه الميادين التي كانت حكراً للرجال لفترة طويلة. وعدم كفاية المهارة لدى النساء واستخدام وسائل الإعلام بشكل جيد لخدمة قضاياها. وللتخلص من هذا الحال لا بد من البدء بالأسرة، وتغيير نظرتها للمرأة ودورها.

في دراسة لـ شتيوي (١٩٩٩) حول الأدوار الجندرية في الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية في الأردن، وقد شملت العينة (٩٦) كتاب من أصل (٦١٨) كتاب مقررة للمرحلة الأساسية، وقد توصلت الدراسة إلى أن الأدوار الجندرية تتواجد في الأغلب في مناهج اللغة العربية والتربية الإسلامية والتربية الاجتماعية والوطنية، وأن الأدوار الجندرية تزداد مع ارتفاع مستوى الصف، وأن الأدوار الجندرية تعطي دورا هاما للمرأة كربة بيت وتتجاهل دورها في المجالات الأخرى، فثلثي أدوار الأنثى هي أدوار أسرية، والثلث المتبقي في الحياة العامة.

إضافة إلى التمييز الواضح في نوعية المهن، حيث تركز على التدريس والأعمال المكتبية والأعمال التي لا تحتاج إلى مهارة. إن الصفات المتوقعة للذكر تمتاز بالشجاعة والقوة والحرية والعقلانية، أما الأنثى فيتوقع منها اللطف والحنان والعاطفة والاهتمام بالأسرة والعائلة.

إضافة إلى وجود بعض العبارات الخاصة لكل من الجنسين في عملية المخاطبة، وبينت الدراسة أن الصور والرسوم نسبتها من ١-٥ لصالح الذكور. من خلال ذلك وجدت الدراسة أن هناك تمييز (جندري) واضح لمصلحة الذكور، وهي تعكس تنميط جنسي واضح للصفات والتوقعات المرتبطة بالأدوار الجندرية. وحتى أن لغة الكتاب تعكس عدم توازن لمصلحة الذكر، فغالبية المفردات تخاطب الطلبة بلغة ذكورية. (شتوي،١٩٩٩)

وفي دراسة أجرتها النقشبندي (٢٠٠٠) حول المشاركة السياسية للمرأة الأردنية: دراسة ميدانية لطالبات العلوم السياسية في الجامعة الأردنية وجامعة العلوم التطبيقية، بهدف التعرف على مدى المشاركة السياسية للطالبات داخل الجامعة وخارجها، وفي وسائل الإعلام. وما أثر الخصائص الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية على المشاركة السياسية.

تكونت العينة من (١٦٠) طالبة موزعة على طالبات العلوم السياسية في الجامعتين، وقد أظهرت الدراسة بأنه لا توجد فروق في إجابة الطالبات في الجامعتين، وأن المشاركة السياسية للطالبات خارج الجامعة ما زالت محدودة. كذلك اتسمت المشاركة بالتحفظ والحذر على الرغم من توفر المناخ الديموقراطي والاستقرار السياسي في الأردن، ولم تؤثر المناهج الدراسية على زيادة المشاركة السّياسية. وأشارت النتائج إلى ضعف المشاركة السياسية في الأحزاب السياسية من قبل الطالبات، ومن أهم المؤشرات أن المشاركة السياسية أو الرغبة فيها داخل الجامعة أكثر منها خارجها. ولم يكن هناك أثر لنوع التخصص على المشاركة أو أثر للمناخ الديموقراطي ولم يكن هناك أثر للجامعة حكومية أو أهلية على المشاركة السياسية،وأن هناك ضعف لدور الأحزاب داخل الجامعات.

مميزات هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، يتضح أن هذه الدراسات قد توصلت إلى نتائج متشابهة أحيانا ومختلفة ومتباينة أحيانا أخرى، في تناولها للفوارق الجندرية أو التمييز بين الذكور والإناث، أو في تناولها لعمل المرأة سواء الدراسات التي تناولت المجتمع الأردني أو المجتمع العربي أو الدراسات عن مناطق مختلفة من العالم.

فنجد أن هناك مجموعة من الدراسات ترى أن ثقافة المجتمع وقيمه تعتبر المحدد الأول في توزيع الأدوار بين الذكور والإناث، وقد وجدت هذه الدراسات أن المجتمعات في الغالب تفضل أن تقوم المرأة بأدوارها التقليدية، وتفضلها على الأدوار الجديدة في المجتمع كما أشارت نتائج دراسة(الدسوقي،٨٢) و (عبد العظيم، ٨٨) و (التكريتي وأبو عمرة،٩٥) و (التل وصويص، ٩٦) و (مؤسسة الشرق الأوسط،٩٧) و(لبيب، ٩٨) و (شتيوي، ٩٩) و (شحاتة، ٩٩) .

وهناك مجموعة من الدراسات التي ترى أن هناك طابعا خاصا للمجتمع العربي، مرتبط بقيم ثقافية قديمة تؤكد على أن المجتمع العربي يفضل إنجاب الأبناء الذكور على إنجاب الإناث، كما دلت نتائج دراسة (جلال الدين، ٨٤) و (النجار، ٩٥) و (الطراح،٩٩) وقد ارتبط هذا التفضيل بعوامل اقتصادية واجتماعية في سياقات تاريخية خاصة.

ويؤكد (زكريا، ٨٦) و (ظاهر، ٩٧) أن عمل المرأة لا زال يحاط بنوع من التحفظ والشكوك .فالمرأة تلاقي الكثير من المعارضة وكذلك المنافسة، خصوصا من قبل الرجال في مكان العمل، لأن الاعتقاد السائد أن كفاءة المرأة الحقيقيةهي في بيتها، وهذا ما أكدته أيضا دراسة (الزغل،٩٢) و (محارمة،٩٣) و (شتيوي والداغستاني، ٩٤) مع العلم أن (الصالحي،٩٤) و(التكريتي وأبو عمرة،٩٥) و(السرعة،٩٨) يرون أن هذه النظرة بدأت تتغير وتتبدل خصوصا مع انتشار التعليم بين النساء، والحاجة إلى المشاركة في سوق العمل .

أما دراسة (عارف، ٩٦) وجدت أن هناك دورا كبيرا وهاما للتشريعات في دعم عمل المرأة ومشاركتها، أو في إعاقة مسيرتها، وكذلك فيما يتعلق بالتشريعات الدينية التي أنصفت المرأة في جانب، وكانت عائقا أمام مشاركتها في العمل في الجانب الآخر، كما في دراسة (مؤسسة الشرق الأوسط،٩٧) ودراسة (Berberian,99) ولا بد من الإشارة إلى أن النظرة الغالبة في المجتمع العربي هو أن المرأة لا تصلح لتولي المناصب القيادية لأنها لا تمتلك الكفاءة للقيادة، وأن قراراتها تتسم بالعاطفية ، وهذا ما أكدته دراسة (Silia&Barbara,2000) و دراسة (Lews&Fagenson,98) و (WorkLife.2000) و (Yitzhak&David,2000) .

لقد أشارت الدراسات السابقة إلى عدد من المتغيرات التي تعيق مشاركة المرأة وعملها، وهذه الدراسات تناولت كل منها أحد هذه المتغيرات أساسا في توضيح واقع الحال المتعلق بالرجال والنساء،إلا أن هذه الأعمال تعتبر غير كافية في توضيح حجم الفجوة الجندرية، فهي لم تقم بالبحث عن حجم الفجوة الجندرية بل تناولتها من زوايا مختلفة، ولم تعتمد الجندر أساسا في دراساتها، وإنما جاء من خلال السياقات العامة، وخصوصا الدراسات التي تناولت المجتمع الأردني، وربما ذلك عائد لحداثة مفهوم الجندر.

كذلك فان اغلب الدراسات أخذت المرأة أساسا لها وهذا لا يمثل الجندر لان الجندر يتضمن المرأة والرجل معا وهذا يمثل قصورا وضبابية حول مفهوم الجندر،ومن خلال اطلاع الباحث على الكتابات حول موضوع الجندر عن منطقة الشرق الأوسط التي قام بها في الغالب كتّاب أجانب فان الملاحظ في هذه الكتابات تركيزها على العلاقة ما بين الدين الإسلامي والجندر،حيث ركزت على أن الدين الإسلامي هو العامل الأساسي في خلق الاختلافات الجندرية في هذه المجتمعات وهذا الكلام غير صحيح في مجمله لان هناك عوامل ثقافية أخرى ترتبط بالواقع الجندري .

أما قلة الدراسات التي تناولت المؤسسات في المجتمع الأردني، ربما يعود إلى حداثة الدور الذي تلعبه المؤسسات الخاصة في النشاط الاقتصادي الأردني، فإنه في حدود علم الباحث لم تجر في الأردن دراسة تناولت الجندر في المؤسسات،أو الجندر في المجتمع الأردني، والدراسات التي أجريت أخذت الأدوار الجندرية فقط ، بينما هذه الدراسة تتناول الجندر من حيث الأدوار والمكانات والوظيفة والعلاقة وتمتاز هذه الدراسة أيضا عن الدراسات السابقة بأنها تعتمد المنهج المقارن، في مقارنة حجم الفجوة الجندرية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الأردن. حيث يعتقد الباحث أن المؤسسات الاقتصادية الحكومية وغير الحكومية من أهم الأنساق الفاعلة داخل البناء العام للمجتمع الأردني .

فالباحث وهو يقوم بإجراء هذه الدراسة يعتقد بأن هناك جوانب من القصور في فهم الفجوة الجندرية ومعرفة حجمها، وإن إجراء الدراسة على هذا النحو يتيح الفرصة أمام الباحث للإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بحجم الفجوة الجندرية بشمولية أكبر، خصوصا لطبيعة العينة التي أخذتها الدراسة إضافة إلى اعتمادها في جمع البيانات على الاستبانة، الأمر الذي يعطي الباحث إمكانية أكبر في التفسير، مقارنة مع الدراسات السابقة وهي طريقة تمكن الباحث من فهم و معرفة

الاختلافات في حجم الفجوة الجندرية، من خلال تفسير تصورات العاملين عن الواقع المؤسسي الذي يعملون فيه .

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة ومنهجها

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين والعاملات الذين يمثلون (الجندر) في المؤسسات الأردنية الحكومية وغير الحكومية ذات الغايات الربحية في مدينة اربد، وعددها (٢٩) مؤسسة تمثل الأنشطة الاقتصادية التالية (الاتصالات، الخدمات الصحية، المالية، التجارة الداخلية) تشكل المؤسسات الحكومية منها (٥) مؤسسات، وغير الحكومية (٢٤) مؤسسة على النحو التالي:-

أولا: المؤسسات الحكومية * :-

جدول رقم (١)

النشاط الاقتصادي	اسم المؤسسات
التجارة الداخلية	١- المؤسسة الاستهلاكية المدنية
الخدمات الصحية	١- مستشفى الملك المؤسس عبد الله
الاتصالات	١- شركة الاتصالات الأردنية
المالية	١- بنك تنمية المدن والقرى ٢- بنك الإنماء الصناعي

ثانيا: المؤسسات غير الحكومية *:-

جدول رقم (٢)

النشاط الاقتصادي	اسم المؤسسة
التجارة الداخلية	١- السيفوي ٢- المختار
الخدمات الصحية	١- مستشفى راهبات الوردية ٢- مستشفى ابن النفيس ٣- المستشفى التخصصي
الاتصالات	١- فاست لينك ٢- موبايلكم
المالية	١-البنك العقاري ٢- البنك العربي ٣- بنك الأردن ٤- البنك الأهلي ٥- بنك كريندلز ٦- بنك القاهرة عمان ٧- بنك الاستثمار العربي ٨ - بنك الإسكان ٩-البنك الأردني الكويتي ١٠- بنك الاتحاد ١١- بنك فيلادلفيا للاستثمار ١٢- بنك الأردن والخليج ١٣- البنك الإسلامي الأردني ١٤- بنك الشرق الأوسط للاستثمار ١٥- بنك المؤسسة العربية المصرفية ١٦- البنك العربي الإسلامي الدولي ١٧- البنك الأردني للاستثمار والتمويل

---

* هيئة تنظيم قطاع الاتصالات الأردنية (٢٠٠٣)
* وزارة الصحة (٢٠٠٢)
* وزارة الصناعة والتجارة (٢٠٠٢)
*وزارة المالية (٢٠٠٢)

عينة الدراسة

الشق الأول من العينة

يتمثل في عينة المؤسسات التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة المكون من المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية ذات الغايات الربحية في مدينة اربد.

أولاً تم اختيار أربع أنشطة اقتصادية وهي(الاتصالات، الصحة، التجارة الداخلية، المالية)، وذلك لتوفر مؤسسات حكومية تكافئ المؤسسات غير الحكومية في هذه الأنشطة.

ثانياً المؤسسات الحكومية تم أخذها جميعها لعدم وجود غيرها للاختيار وهي(شركة الاتصالات الأردنية، المؤسسة الاستهلاكية المدنية، بنك تنمية المدن والقرى، بنك الإنماء الصناعي، مستشفى المؤسس الملك عبد الله).

ثالثاً المؤسسات غير الحكومية تم اختيار ثماني مؤسسات من ضمن أربع وعشرين مؤسسة مقسمة طبقيا وفقا للنشاط الاقتصادي حيث تمثل هذه المؤسسات عينة طبقية بحجم (٣٣%) حيث تم أخذها بشكل تقريبي عدد المؤسسات المطلوب / عدد المؤسسات الإجمالي = ٨ ÷ ٢٤ = ٣٣%

رابعاً تم سحب العينة من كل نشاط بطريقة العينة العشوائية البسيطة وذلك من خلال وضع أسماء المؤسسات في كل نشاط اقتصادي في صندوق وسحب عينة منها بعد تحديد العدد المطلوب في كل نشاط (عدد المؤسسات المطلوب × عدد المؤسسات في كل طبقة ÷ عدد المؤسسات الإجمالي).

العدد النهائي للعينة حسب النشاط الاقتصادي ثماني مؤسسات على النحو التالي:

جدول رقم (٣)

عينة المؤسسات حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	عدد المؤسسات	العينة
التجارة الداخلية	٢	٨×٢÷٢٤=٠,٦٦ ~١
الخدمات الصحية	٣	٨×٣÷٢٤= ١
الاتصالات	٢	٨×٢÷٢٤=٠,٦٦ ~١
المالية	١٧	٨×١٧÷٢٤=٥,٦٦ ~ ٥

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

جدول رقم (٨)

توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليم والقطاع (حكومي، غير حكومي)

مستوى التعليم	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
إعدادي	٣	١,٦	١	١,٦
ثانوي	٢٦	١٤,٣	١٢	١٨,٨
دبلوم	٥٧	٣١,٣	٢٤	٣٧,٥
جامعي	٨٨	٤٨,٤	٢٣	٣٥,٩
ماجستير	٧	٣,٨	٤	٦,٣
دكتوراه	١	٠,٥	٠	٠
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من فئة الجـامعيين وحملـة الدبلـوم، حيث بلغت نسبة حملـة الدبلوم (٣, ٣١%) في القطاع الحكومي و(٥, ٣٧%) في القطاع غير الحكومي ونسبة الجـامعيين في القطاع الحكومي (٤, ٤٨%) وفي القطاع غير الحكومي (٩, ٣٥%).

جدول رقم (٩)

توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية والقطاع (حكومي، غير حكومي)

الحالة الاجتماعية	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
أعزب	٧٩	٤٣,٤	١٩	٢٩,٧
متزوج	١٠١	٥٥,٥	٤٥	٧٠,٣
مطلق	٢	١,١	٠	٠
أرمل	٠	٠	٠	٠
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من فئة المتزوجين حيث بلغت نسبتهم فـي القطـاع الحكومـي (٥, ٥٥%) وفي القطاع غير الحكومـي (٣, ٧٠%) أمـا فئـة غـير المـتزوجين فـهي (٤, ٤٣%) و (٧, ٢٩%) في القطاع غير الحكومي.

جدول رقم (١٠)

توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة والقطاع (حكومي، غير حكومي)

مكان الإقامة	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
قرية	٦٠	٣٣	١٦	٢٥
مدينة	١١٩	٦٥,٤	٤٥	٧٠,٣
مخيم	٣	١,٦	٣	٤,٧
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من سكان المدن حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي (٤, ٦٥%) وفي القطاع غير الحكومي(٣, ٧٠%) أما سكان القرى فكانت نسبتهم (٣٣%) في القطاع الحكومي و(٢٥%) في القطاع غير الحكومي .

جدول رقم (١١)

توزيع أفراد العينة حسب الدين والقطاع (حكومي، غير حكومي)

الدين	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
مسلم	١٧٣	٩٥,١	٥٤	٨٤,٤
مسيحي	٩	٤,٩	١٠	١٥,٦
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من المسلمين حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي (١, ٩٥%) وفي القطاع غير الحكومي(٤, ٨٤%) وكذلك فإن نسبة المسيحيين في القطاع غير الحكومي (٦, ١٥%) وهي أكبر منها في القطاع الحكومي وهي(٩, ٤%) .

جدول رقم (١٢)

توزيع أفراد العينة حسب مجال العمل والقطاع (حكومي،غير حكومي)

مجال العمل	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
الصحة	١٤٢	٧٨,٦	١٩	٢٩,٧
الاتصالات	٢٠	١١	٥	٧,٨
التجارة	٨	٤.٤	٧	١٠,٩
البنوك	١١	٦	٣٣	٥١,٦
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة يعملون في مجال الصحة في القطاع الحكومي حيث بلغت نسبتهم (٦, ٧٨%) بينما في القطاع غير الحكومي نسبتهم(٧, ٢٩%) كذلك يبين الجدول تركز أفراد العينة في القطاع غير الحكومي في مجال البنوك حيث بلغت نسبتهم(٦, ٥١%) بينما في القطاع الحكومي نسبتهم(٦%).

جدول رقم (١٣)

توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل والقطاع (حكومي، غير حكومي)

طبيعة العمل	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
مكتبي	١١٠	٦٠.٤	٤٣	٦٧,٢
ميداني	٣٥	١٩,٢	٨	١٢,٥
يدوي	١٨	٩,٩	٦	٩,٤
غير ذلك	١٩	١٠,٤	٧	١٠,٩
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة يعملون في الأعمال المكتبية حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي(٤, ٦٠%) وفي القطاع غير الحكومي (٢, ٦٧%) كذلك نسبة العمل الميداني في القطاع الحكومي (٢, ١٩%) بينما في القطاع غير الحكومي(٥, ١٢%) .

جدول رقم (١٤)

توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي والقطاع (حكومي، غير حكومي)

المسمى الوظيفي	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
مدير	٢	١.١	٢	٣,١
مساعد مدير	٣	١,٦	٦	٩,٤
رئيس قسم	٢١	١١,٥	١٨	٢٨,١
مساعد رئيس قسم	١٨	٩.٩	٦	٩,٤
موظف	١٣٨	٧٥,٨	٣٢	٥٠
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من فئة الموظفين حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي (٨, ٧٥%) وفي القطاع غير الحكومي(٥٠%) كذلك فإن نسبة أفراد العينة الذين يشغلون منصب رئيس قسم (١, ٢٨%) في القطاع غير الحكومي بينما في القطاع الحكومي نسبتهم (٥, ١١%).

جدول رقم (١٥)

توزيع أفراد العينة حسب الأجر الشهري والقطاع(حكومي، غير حكومي)

الأجر الشهري	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
٩٠- فاقل	١	٠,٥	٨	١٢,٥
٩١-٢٠٠	٥٩	٣٢,٤	١٨	٢٨,١
٢٠١-٤٠٠	٩٨	٥٣,٨	٢٤	٣٧,٥
٤٠١-٦٠٠	١٦	٨,٨	٩	١٤,١
٦٠١- فما فوق	٨	٤,٤	٥	٧,٨
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة يمثلون فئة الدخول (٢٠١-٤٠٠) حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي(٨, ٥٣%) وفي القطاع غير الحكومي (٥, ٣٧%) كذلك فإن نسبة فئة الدخول(٩١-٢٠٠) في القطاع الحكومي (٤, ٣٢%) وفي القطاع غير الحكومي (١, ٢٨%) كذلك يبين الجدول ارتفاع نسبة الذين يقعون في فئة الدخول (٦٠١ فما فوق) حيث بلغت نسبتهم (٨, ٧%) في القطاع غير الحكومي و(٤, ٤%) في القطاع الحكومي.

جدول رقم (١٦)

توزيع أفراد العينة حسب ساعات العمل والقطاع(حكومي، غير حكومي)

عدد ساعات العمل	حكومي		غير حكومي	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
٦-٨	١٠٩	٥٩,٩	٤١	٦٤,١
٩-١١	٦١	٣٣,٥	١٥	٢٣,٤
١٢- فما فوق	١٢	٦,٦	٨	١٢,٥
المجموع	١٨٢	١٠٠	٦٤	١٠٠

يبين الجدول أن غالبية أفراد العينة يعملون من (٦-٨ ساعات) حيث بلغت نسبتهم في القطاع الحكومي(٩, ٥٩%) وفي القطاع غير الحكومي(١, ٦٤%) كذلك يبين الجدول أن نسبة العاملين (٩-١١ ساعة) في القطاع الحكومي (٥, ٣٣%) وفي القطاع غير الحكومي (٤, ٢٣%).

تحليل النتائج

أولاً: الأدوار الجندرية

وقد تم التعبير عن هذا الموضوع بالتساؤل التالي: هل تختلف تصورات الأدوار الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

جدول رقم (١٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأدوار الجندرية حسب نوع مؤسسة العمل (حكومي ، غير حكومي)

الرقم	نص الفقرة	حكومي		غير حكومي	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
١	المرأة قادرة على القيام بالعمل مثلها مثل الرجل	٣,٢١	١,٢٤	٣,٤٨	١,٢٣
٢	الموظفون الذكور عادة أكثر التزاما من الإناث	٣,١٩	١,٣١	٣,٠٢	١,٣٩
٣	أداء الموظفين الذكور لأعمالهم أكثر وضوحا من الإناث	٣,١١	١,٢٦	٣,٢٠	١,٢٦
٤	الذكور أكثر إبداعا من الإناث في العمل	٣,٠٢	١,٣١	٣,١١	١,٣٢
٥	تنجز الإناث الأعمال بدقة أكثر من الذكور	٢,٨١	١,١٤	٣,٠٢	١,٠٥
٦	الذكور أكثر أخطاء من الإناث في أعمالهم	٢,٤٥	٠,٩٤	٢,٦٩	١,٠٢
٧	المبادرة باتجاه العمل دائما يقوم بها الذكور أكثر من الإناث	٣,٣٨	١,٢٠	٣,٣٣	١,٢١
٨	الإناث أكثر تذمرا من الرجال في العمل	٣,٤٨	١,٢١	٣,٤٧	١,١٧
٩	الإناث أكثر التزاما بالتعليمات من الرجال	٣,٢٩	١,١٦	٣,٢٥	١,٠٥
١٠	الرجال لديهم معلومات أكثر من النساء في العمل	٣,٣٤	١,١٢	٣,٣٦	١,٢١
١١	ولاء الذكور للمؤسسة في الغالب أكثر من ولاء الإناث	٣,٠٥	١,١٨	٣,١٦	١,٢٨
	المتوسط الإجمالي	٣,١٢	٠,٥٤	٣,١٩	٠,٥٤

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن الفقرة رقم(١) "المرأة قادرة على القيام بالعمل مثلها مثل الرجل" اختلاف في الإجابات بين القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي ففي حين بلغ متوسط الإجابات في القطاع الحكومي(٣,٢١) بلغ متوسط الإجابات في القطاع غير الحكومي(٣,٤٨) وهذا ربما يعني أن إجابات عينة القطاع غير الحكومي أظهرت تأييدا أكبر لهذه الفقرة من القطاع الحكومي، بمعنى أن المرأة في القطاع غير الحكومي توكل لها أعمال مثلها مثل الرجل، ويمكن تفسير ذلك بأن ثقافة المؤسسة قد حدث فيها نوع من التغيير حيث أن فكرة توزيع الأدوار بناءً على الجنس(ذكور وإناث) والتي تمثل ثقافة المجتمع العربي وبالتالي المجتمع الأردني والتي عبر عنها

(حليم بركات، ٢٠٠٠) بالمجتمع الأبوي الذكوري لم تعد هي معيار توزيع الأدوار وذلك في ظل التحولات الاقتصادية نحو الخصخصة والمنافسة وعامل الربح والخسارة ، حيث برز ت أهمية الخبرة والكفاءة وبالتالي إيجاد فرص أكبر أمام النساء في المجتمع الأردني في لعب أدوار كانت حكرا على الرجال .

أما الفقرة رقم(٢)" الموظفون الذكور عادة أكثر التزاما من الإناث" فقد أظهرت الإجابات فروق لصالح المؤسسات الحكومية حيث بلغ متوسط الإجابات في القطاع الحكومي(٣ ,١٩) وفي القطاع غير الحكومي (٣ ,٠٢).

وهذا قد يعني أن الالتزام في العمل في القطاع الحكومي يكون لدى الذكور أكثر منه لدى الإناث، بينما في المؤسسات غير الحكومية لا يوجد مثل هذا الاختلاف ،وهذا في الغالب يكون مرتبط بسياسة المؤسسة ودرجة الإنجاز فيها،حيث تشير الأفكار العامة في المجتمع الأردني إلى أن الأداء في المؤسسات غير الحكومية يكون عادة أعلى منه في المؤسسات الحكومية، وهذا يعني أن إنجاز الموظفين في القطاع الحكومي أقل منه في القطاع غير الحكومي. ففي القطاع الحكومي هناك سلطة أكبر للرجال ومساحات عمل أوسع، وهذا يبرر الالتزام لدى الذكور أكثر منه لدى الإناث، إلا أن هذا يتعارض ودراسة (Yitzhaky and Ribner, 1999)التي ترى أن الإنجاز والالتزام بالعمل يكون لدى النساء اكثر منه لدى الرجال . أما القطاع غير الحكومي يكون الالتزام تجاه العمل مشترك ما بين الذكور والإناث، لأن سياسة المؤسسة وثقافتها تفرض ذلك باعتماد معيار الربح الذي يحتاج إلى الالتزام من قبل كل الموظفين دون النظر لجنسهم.

وفي الفقرة رقم(٣)" أداء الموظفين الذكور لأعمالهم أكثر وضوحا من الإناث" جاءت المتوسطات متقاربة حيث كانت في القطاع الحكومي(٣ ,١١) وفي القطاع غير الحكومي(٣ ,٢٠) وكذلك في الفقرة رقم (٤)" الذكور أكثر إبداعا من الإناث في العمل" جاءت المتوسطات متقاربة ففي القطاع الحكومي كانت(٣ ,٠٢) وفي القطاع غير الحكومي (٣ ,١١) وهذا يعني عدم وجود فروق بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية فيما يتعلق بأداء الموظفين الذكور.

ويمكن تفسير ذلك أن أداء الدور والإنجاز لا علاقة له بالجنس، فالذكور والإناث يستطيعون أداء الأدوار بنفس القدرة والكفاءة الأمر الذي يجعل التمييز الجندري فيما يتعلق بالأدوار بسيطا إذا ما تم التعامل مع الأداء بعيدا عن القيم التي ترى أن الرجال أكثر كفاءة من الإناث،

والمرأة أقل قدرة من الرجل بسبب تركيبتها البيولوجية ونمط التفكير العاطفي،كما جاء في دراسة (الصالحي،١٩٩٤) بان المجتمع يرى أن هناك أدوارا لا يمكن للمرآة القيام بها.

أما الفقرة رقم (٥)" تنجز الإناث الأعمال بدقة أكثر من الذكور" فقد ظهرت بها فروق لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي (٢,٨١) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٠٢) وكذلك الفقرة رقم (٦)" الذكور أكثر أخطاء من الإناث في أعمالهم " أظهرت فروق لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي(٢,٤٥) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٦٩) وهذا ربما يشير إلى أنه لا توجد هناك اختلافات في تصورات أفراد العينة حول أداء الأدوار بين الذكور والإناث في القطاع غير الحكومي بينما في القطاع الحكومي تظهر مثل هذه الفروق.

ويمكن تفسير أفضلية أداء وإنجاز الإناث في القطاع غير الحكومي عنه في القطاع الحكومي بينما تكون دقة العمل هي لصالح الرجال في القطاع الحكومي بأن ارتفاع مستوى التعليم وثقافة المؤسسة الداعمة للإنجاز بحيث يقدم عامل الكفاءة على عامل الجنس وبالتالي فتح الفرص أمام النساء للتفوق في الإنجاز بفعل الدافع المادي والخوف من العقوبة في المؤسسات غير الحكومية، بينما نجد أن حجم العقوبات والمكافئات في القطاع الحكومي يكون قليلا الأمر الذي يجعل العامل النشيط بنفس مستوى وظروف العامل غير النشيط ويكون بالتالي عامل إحباط للإنجاز والمنافسة بين الموظفين بغض النظر عن جنسهم، وهذا ما أشارت له دراسة (الزغل، ١٩٩٢) ودراسة (محارمه، ١٩٩٣).

وفيما يتعلق بالفقرة رقم(٧)" المبادرة باتجاه العمل دائما يقوم بها الذكور أكثر من الإناث " لم تظهر بها فروق في الإجابات بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي حيث كان متوسط إجابات القطاع الحكومي(٣,٣٨) وغير الحكومي(٣,٣٣).

ويبين ذلك أنه قد لا تكون هناك علاقة للجنس بالمبادرة نحو العمل لأن قلة المبادرة من قبل الموظفين في القطاع الحكومي ربما تكون مرتبطة بعامل الأمن الوظيفي فالموظف في القطاع الحكومي يعيش ظروف عمل تخضع لقانون الخدمة المدنية الذي يكفل للموظف استمراره في العمل بغض النظر عن أداءه، إضافة إلى قلة الحوافز. أما في القطاع غير الحكومي فالمبادرة باتجاه العمل تكون محكومة بالمكافئات والترقيات الأمر الذي يجعل هناك مساواة بين الذكور والإناث في

المبادرة باتجاه العمل ووجود منافسة بين الموظفين نحو الأداء الأفضل حصولا على المكافئات بغض النظر عن الجنس.وقد أشارت دراسة (Susan.A,1999) إلى هذا حيث أن وجود الجندر في المؤسسات يدفع للمنافسة والإنجاز.

وفي الفقرة رقم (٨)" الإناث أكثر تذمرا من الرجال في العمل" لم تظهر بها اختلافات حيث كان متوسط الإجابات في القطاع الحكومي (٤٨, ٣) وفي القطاع غير الحكومي(٤٧, ٣). ولم تظهر كذلك فروق في الفقرة رقم (٩)" الإناث أكثر التزاما بالتعليمات من الرجال" حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي (٢٩, ٣) وفي القطاع غير الحكومي(٢٥, ٣).

ويمكن تفسير ذلك أن واقع الحال في المؤسسات الحكومية يدفع نحو التذمر بسبب قلة الإنتاج مقارنة مع المؤسسات غير الحكومية ذات الإنتاجية العالية. أما غياب مثل هذه الفوارق في القطاع غير الحكومي يمكن رده إلى تساوي الفرص أمام الذكور والإناث الأمر الذي يجعل سلبية العامل تقل واندفاعه نحو العمل يكون أكثر، إضافة إلى عامل التهديد الوظيفي ففي المؤسسات غير الحكومية لا مكان لموظف متذمر ولا مكان لموظف لا يتقيد بالتعليمات بغض النظر عن الجنس، وهنا شكل من التوافق مع نتائج دراسة (Work Life Report,2000) التي ترى أن وضع النساء في القطاع الحكومي افضل منه في القطاع غير الحكومي.

ولم تظهر الفقرة رقم (١٠)" الرجال لديهم معلومات أكثر من النساء في العمل " فروق بين القطاع الحكومي وغير الحكومي، حيث كانت في القطاع الحكومي(٣٤, ٣) وفي القطاع غير الحكومي (٣٦, ٣).

ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة الأعمال في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في غالبيتها هي أعمال مكتبية وليست من النوع صعب التعلم، الأمر الذي يجعل تميز الذكور عن الإناث في امتلاك المعلومات والحصول عليها قليلا، إضافة إلى أن هناك سياسات متبعة من قبل غالبية المؤسسات لا سيما غير الحكومية منها بإعطاء معلومات شاملة عن طبيعة العمل داخل هذه المؤسسة لكل موظف يلتحق بها وذلك لتغطية النقص في الموظفين إذا حصل، مع وجود بعض الدورات التدريبية المتعلقة بالعمل والتي يتلقاها الموظفين أثناء عملهم في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مما يجعل فرص الحصول على المعلومات مفتوحة أمام الجميع.

أما الفقرة رقم (١١)" ولاء الذكور للمؤسسة في الغالب أكثر من ولاء الإناث " فقد جاءت النتائج فيها أيضا متفاوتة بشكل بسيط حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٠٥) وفي القطاع غير الحكومي (٣,١٦).

ومن المحتمل أن تساوي الولاء تجاه المؤسسة بين الذكور والإناث في القطاعين الحكومي وغير الحكومي مرتبط في أساسه بثقافة المؤسسة حيث أنها في القطاع الحكومي تعود لثقافة الفرد نفسه ومدى حبه والتزامه بعمله إضافة إلى تشابه الظروف الوظيفية في المؤسسات الحكومية من حيث الرواتب والترقيات، أما في القطاع غير الحكومي فإن تساوي الفرص والمكافئات مع الأداء والكفاءة يدفع الموظف للانتماء للمؤسسة بغض النظر عن جنسه، فالولاء في المؤسسات الحكومية يكون بدوافع فردية ذاتية، أما في المؤسسات غير الحكومية هي في الغالب دوافع مادية.

ونلاحظ مما سبق أن هناك اتساق عام في الإجابات حول غالبية الفقرات المتعلقة بالأدوار الجندرية بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي مع ظهور بعض الاختلافات في بعض الفقرات، وللتعرف على دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار(ت) جدول رقم (١٨).

جدول رقم (١٨)

نتائج تحليل اختبار(ت) t-Test لمقارنة المتوسطات الحسابية للقطاعين الحكومي وغير الحكومي على فقرات السؤال الأول (١-١١)

القطاع	المتوسط	الانحراف
حكومي	٣,١٢١٤	٠,٥٣٧
غير حكومي	٣,١٨٨٩	٠,٥٤٠

اختبار (ت) = ٠,٣٩١ عند دلالة - (α ≥ ٠,٠٥)

يلاحظ من الجدول رقم (١٨) عدم وجود دلالة لفروق المتوسطات ،حيث كانت الدلالة أعلى من (٠,٠٥) وهذا يعني عدم وجود اختلاف في الأدوار الجندرية بين ا لمؤسسات الحكومية وغير الحكومية .

بمعنى أنه قد لا توجد هناك تفرقة بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالأدوار الجندرية في كل من المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية، وهذا يعني أنه لا يوجد هناك تمييز بين الذكور والإناث في الأعمال والمهام التي توكلها المؤسسة لهم وهذا يشير إلى أن توقعات المؤسسة

من العاملين لا تختلف باختلاف جنسهم في المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية، فالمؤسسة تقوم بتوكيل الأعمال للأفراد العاملين دون النظر لجنسهم، ويدلل ذلك على أن هناك نوع من المساواة بين الإناث والذكور فيما يتعلق بالقيام بالأعمال.

ويمكن تفسير مثل هذه النتيجة أن عملية التعيين في القطاع الحكومي يعتمد معيار المؤهل العلمي لشغل الأدوار دون النظر للكفاءة أو الجنس، فالمرأة تقوم بأداء أدوار مثلها مثل الرجل أما في القطاع غير الحكومي يتم اعتماد المؤهل العلمي والكفاءة وهنا تأخذ المرأة الحق في شغل الأدوار مثلها مثل الرجل.

فعملية التعيين من خلال ديوان الخدمة المدنية ساوى بين الرجال والنساء في الفرص نحو شغل الأدوار والمزايا الوظيفية، واعتماد معيار المؤهل العلمي والخبرة والكفاءة في التعيين في القطاع غير الحكومي ساوى أيضا بين فرص الرجال والنساء في شغل الأدوار. وهذا يفسر لنا لماذا لم تظهر هناك اختلافات في إجابات عينة الدراسة بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي فيما يتعلق بالأدوار الجندرية.

ومن المحتمل أن ارتفاع نسبة التعليم بين النساء وعلى مختلف المستويات جعل هناك فرصة أكبر أمام النساء لشغل أدوار مثلها مثل الرجل، ولا بد من الإشارة إلى أهمية الوضع الاقتصادي حيث أن الأوضاع الاقتصادية الصعبة دفعت بالمجتمع الأردني إلى قبول خروج المرأة للعمل مع ظهور بعض القيم الداعمة لمثل هذه المشاركة، حيث أن انتشار التعليم والأوضاع الاقتصادية الصعبة إضافة إلى بعض التوجهات الحكومية نحو المساواة في الفرص بين الذكور والإناث أحدث تغييرا في نظرة المجتمع نحو عمل المرأة.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هناك انعكاس في بعض الأحيان لثقافة المجتمع الأردني على المؤسسات الأردنية، فعلى الرغم من أن قيم المجتمع وقفت عائقا أمام مشاركة المرأة وتسلمها لأدوار خارج أدوارها التقليدية مثلها مثل الرجل، إلا أن طبيعة التحولات الثقافية والاجتماعية الناتجة عن ارتفاع نسبة التعليم والظروف الاقتصادية أدت إلى تغيير أفكار المجتمع نحو عمل المرأة ومشاركتها، الأمر الذي انعكس إيجابيا على مشاركة المرأة وعلى طبيعة أدوارها حيث أخذت تمارس أدوارا جديدة خارج تلك الأدوار الجندرية التي حرمتها في كثير من الأوقات من أن تكون عنصر فاعل في كثير من القطاعات. الأمر الذي يدلل على أن واقع الفجوة المتعلقة بالأدوار

الجندرية في طريقه إلى التقلص مع مرور الوقت ومع وجود التحولات والتبدلات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالسياسات الحكومية الداعمة للمشاركة من قبل كل الفئات والقطاعات وعلى كل المستويات الرسمية والأهلية وصولا لإنجاح عملية التحول الاقتصادي وتحقيق التنمية.

كذلك فإن وجود المرأة في العمل في قطاعات مختلفة وعبر مراحل زمنية طويلة قد جعل من وجودها أمرا عاديا وبالتالي قلل من التمييز الجندري ضدها فيما يتعلق بالقيام بالأدوار المختلفة. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة والتي ترى أن دور المرأة ونظرة المجتمع لها بدأت بالتغير بفعل انتشار التعليم والحاجة إلى المشاركة في سوق العمل بين الرجال والنساء، واعتماد معيار الكفاءة والخبرة كما في دراسة الزغل(١٩٩٢) ودراسة محارمة (١٩٩٣) ودراسة الصالحي(١٩٩٤) ودراسة التكريتي وأبو عمرة(١٩٩٥) ودراسة الشرعة(١٩٩٨).

إلا أن هذه النتيجة لا تتسق ونتائج بعض الدراسات السابقة والتي ترى بأن هناك تمييز في توزيع الأدوار باعتماد الجنس وأن المؤسسات والمنظمات هي ذات تراث يعتمد التقسيم الجندري للأدوار كما في دراسة التل وصويص (١٩٩٦) ودراسة Silva & Barbara (٢٠٠٠) ودراسة Joan Acker (٢٠٠٠).

ثانياً: الوظيفة الجندرية

وقد تم التعبير عن هذا الموضوع بالتساؤل التالي: هل تختلف تصورات الوظيفة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

جدول رقم (١٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للوظيفة الجندرية حسب القطاع

(حكومي، غير حكومي)

الرقم	نص الفقرة	حكومي		غير حكومي	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
١٢	عمل المرأة في المؤسسة يعرضها للمشاكل أكثر من الرجل	٤،٠٠	٠،٩١	٣،٦٩	١،١٢
١٣	الأعمال التي يقوم بها الرجال أكثر فائدة للمؤسسة من أعمال النساء	٢،٩٤	١،٢٨	٣،٠١	١،٢٧

١٤	العمل يحقق طموحات الرجل أكثر من المرأة	٣،٧٥	١،٠٥	٣,٣٥	١،٢٩
١٥	العمل يحقق استقلالية اقتصادية للرجل أكثر من المرأة	٣،٦٩	١،٢١	٣,٤١	١،٢٨
١٦	يحصل الرجال على ترقية في العمل أكثر من النساء	٣،٣٤	١،٢٩	٢,٧٦	١،١٧
١٧	الرجال يحظون بدعم من الإدارة أكثر من النساء	٣،٠٥	١،١٧	٢,٦٤	١,١٥
١٨	النساء أكثر عرضة لمساءلة الإدارة من الرجال	٣،٠٠	١،٠٧	٢,٥٣	١,٠٣
١٩	مشاكل المراجعين في الغالب تكون مع الرجال أكثر مما هي مع النساء	٣،٦١	١،٠٩	٢,٩٤	١،١٠
٢٠	الجوائز والإنجازات التي تحققها المؤسسة في الغالب يحققها الرجال أكثر من النساء	٣،٢٧	١،٢٥	٣,٠٩	١،١٥
٢١	نصيب النساء من العقوبات في الغالب أكثر من نصيب الرجال	٢،٥٩	١،١١	٢,٣٥	٠،٩٠
	المتوسط الإجمالي	٣،٣٢	٠،٥٩	٢,٩٨	٠،٦٠

حيث تشير إجابات العينة على الفقرة رقم (١٢) "عمل المرأة في المؤسسة يعرضها للمشاكل أكثر من الرجل " اختلافات في الإجابات بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ففي حين بلغ متوسط الإجابات في القطاع الحكومي (٤,٠٠) بلغ متوسط الإجابات في القطاع غير الحكومي (٣,٦٩) وهذا ربما يعني أن المشاكل التي تواجه المرأة في القطاع الحكومي هي أكثر منها في القطاع غير الحكومي فمشاكل المرأة في القطاع غير الحكومي أقل وتشابه المشاكل التي تواجه الرجل، وهذا يتعارض ونتائج دراسة (Work Life Report, 2000) التي ترى أن وضع النساء في القطاع الحكومي أفضل منه في القطاع غير الحكومي .

ويمكن أن تعزى مثل هذه الفروق إلى أن واقع الظروف التي تحيط بالمرأة في القطاع الحكومي هو واقع يحكمه الذكور من خلال أقدمية وجوده في هذا القطاع الأمر الذي يجعله في موقع قوة أفضل من المرأة وهذا يبرر كثرة المشاكل التي تواجه المرأة في هذا القطاع، حيث أن التعامل السلبي من قبل المراجعين مع النساء ينطلق من الاعتقاد بأنها ليست بكفاءة الرجل وهو انعكاس في نفس الوقت لثقافة المجتمع، أما في القطاع غير الحكومي فإن حداثة وجود هذه المؤسسات جعل هناك تساوي بين كل من الرجال والنساء في إثبات الذات وبالتالي المساواة في العطاء والإنجاز إضافة إلى وجود عامل الحذر المرتبط بالعقوبة من قبل الموظفين في هذه المؤسسات بغض النظر عن جنسهم.

أما الفقرة رقم (١٣) " الأعمال التي يقوم بها الرجال أكثر فائدة للمؤسسة من أعمال النساء" فقد أظهرت الإجابات فروقا بسيطة حيث بلغ متوسط الإجابات في القطاع الحكومي(٢,٩٤) وبلغ في القطاع غير الحكومي(٣,٠١) بمعنى أن الأعمال التي يقوم بها الرجال

داخل المؤسسة تقوم بها النساء أيضا وهو تأكيد على عدم صحة التفرقة الجندرية المنطلقة من أسس بيولوجية في إمكانية الأداء فعلى الرغم من الأدوار التقليدية للمرأة ودورها الإنجابي فهي قادرة على الأداء والإنتاج بكفاءة مثل الرجل إذا ما تم فتح المجال أمامها وهذا ما لم توافق عليه نتيجة دراسة(محارمة، ١٩٩٣) والتي جاءت بمقولة تعدد أدوار المرأة داخل المنزل وخارجه يقلل من كفاءتها ويجعل أدائها وإنتاجيتها أقل من الرجل صاحب الأدوار المحددة، وهي طروحات غير صحيحة لأن الأداء الأفضل هو الذي يحكم الفائدة التي تعود على المؤسسة بغض النظر عن الجنس.

وفي الفقرة رقم (١٤) "العمل يحقق طموحات الرجل أكثر من المرأة" جاءت المتوسطات في القطاع الحكومي أعلى حيث بلغت (٣,٧٥) بينما في القطاع غير الحكومي(٣,٣٥) وهذا يعني أن العمل في القطاع الحكومي يحقق طموحات الرجل أكثر مما يحقق طموحات المرأة، وهذا يمكن رده إلى حالة التميز الجندري داخل هذه المؤسسات التي تعطي في الغالب أفضلية للرجل في تسلم المهام ولعب الأدوار من خلال فرص الاطلاع على كل ما هو جديد وارتباط كل ذلك بالقيود الثقافية والاجتماعية التي تقف عائقا أمام طموحات المرأة في كثير من الأحيان برفض أفكار متعلقة بالعمل الإضافي والسفر لأن المطلوب من المرأة الحد الأدنى من الوظيفة وبأقل جهد ممكن وذلك لارتباطها بأدوار أخرى مع الأسرة والزوج، وقيود الخوف من المشاكل وانتقادات المجتمع المتعلقة بسمعتها وشرفها، فهي دائما مدعوة لعدم الاختلاط والانفتاح لأن ذلك يعارض الدين من جانب والقيم في الجانب الآخر.

أما في المؤسسات غير الحكومية فإن أساس العمل هو الإنتاج المنطلق من ثقافة المؤسسة الهادفة للربح فالمطالبة بالعمل الأمثل يكون للرجل والمرأة بنفس الدرجة وهذا يجعلها في موقع المنافسة مع الرجل وهو أهم عوامل ارتفاع الطموح لديها وهذا ما أكدته نتائج دراسة(عبد العظيم،١٩٨٨) ودراسة(لبيب، ١٩٩٨) .

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (١٥) " العمل يحقق استقلالية اقتصادية للرجل أكثر من المرأة" فقد جاءت المتوسطات لصالح القطاع الحكومي حيث كانت (٣,٦٩) أما في القطاع غير الحكومي(٣,٤١) وهذا قد يعني أن الاستقلالية الاقتصادية بسبب العمل تتحقق للرجل أكثر منها لدى المرأة في القطاع الحكومي، أما في القطاع غير الحكومي فإن هناك تقارب في الاستقلالية بسبب العمل أي أن العمل يحقق استقلالية النساء كما يحققها للرجال .

ويمكن تفسير ذلك بمجمله في القطاعين الحكومي وغير الحكومي أن عمل المرأة في الغالب لا يحقق لها استقلالية اقتصادية فهي تعمل وتنافس مثلها مثل الرجل لكنها لا تمتلك حق التصرف الكامل براتبها وذلك لأنها ملتزمة مع الأسرة إما لوالدها أو لزوجها لأن أساس موافقة الأسرة على خروجها للعمل هو الدافع الاقتصادي وهذا ما أشارت له(نفاع، ١٩٩٩) بأن هناك فرق بين الوصول للموارد وبين امتلاكها فالمرأة تعمل لا لتحقق طموحاتها الشخصية وإنما تعمل من أجل أسرتها وغير ذلك فلا داعي لعملها وهذا ما أكدته (السعداوي، ١٩٧٧) أن الأدوار التقليدية للمرأة تحول دون استقلالها المادي أما (الدسوقي، ١٩٨٢) ترى أن عمل المرأة هو أحد عوامل حصولها على الاستقلال الاقتصادي ومساواتها مع الرجل.

وفي الفقرة رقم(١٦) " يحصل الرجال على ترقية في العمل أكثر من النساء" فقد أظهرت اختلافات واسعة بين متوسط الإجابات بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي (٣,٣٤) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٧٦) وهذا يعني أن الرجال في القطاع الحكومي يحصلون على ترقية أكثر من النساء .

أما في القطاع غير الحكومي فإن الترقيات أحياناً تتساوى بين الرجال والنساء لأن معيار الترقية في هذه المؤسسات هو الكفاءة والأداء ومقدار الإنتاج بعيداً عن متغير الجنس، وفي المؤسسات الحكومية يتضح أن هناك أدوار أكبر تعطى للرجل ووجود نوع من السلبية تجاه العمل من قبل النساء المرتبط بتعدد أدوار المرأة داخل المنزل وفي العمل وهنا تكون الفرصة أوسع أمام الرجال للحصول على الترقيات حيث أن النساء في الغالب تكتفي بالحد الأدنى من الوظيفة الذي يكفل الراحة واستمرار الراتب، وهذه النتيجة تتعارض ودراسة (Work Life Report, 2000) التي ترى أن وضع النساء في القطاع الحكومي أفضل منه في القطاع غير الحكومي .

أما الفقرة رقم(١٧) " الرجال يحظون بدعم من الإدارة أكثر من النساء" فقد أظهرت أيضا فروقات لصالح القطاع الحكومي حيث كان متوسط الإجابات في القطاع الحكومي(٣,٠٥) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٦٤). وفي الفقرة رقم (١٨) " النساء أكثر عرضة لمسائلة الإدارة من الرجال " جاءت المتوسطات لصالح القطاع الحكومي حيث كانت (٣,٠٠) بينما في القطاع غير الحكومي (٢,٥٣) .

بمعنى أن الرجال في المؤسسات الحكومية قد يتلقون دعم ومساندة الإدارة أكثر من النساء أما في المؤسسات غير الحكومية فإن هذا الدعم يكون موجها نحو الموظف الأكثر كفاءة بغض النظر عن جنسه وهو مرتبط كما ذكرنا سابقا بثقافة المؤسسة، مع وجود بعض الأفضلية للإناث في بعض المؤسسات غير الحكومية بدوافع تسويقية حيث أن النساء أكثر قدرة من الرجال في مجال التسويق والدعاية كما ورد في(Work Life Report, 2000) حيث أن النساء أقدر على التسويق لأنهن يمثلن القطاع الأكبر من المستهلكين.

أما في القطاع الحكومي فربما يكون تغلغل قيم المجتمع الداعمة للذكور المنطلقة من ثقافة المجتمع والتي تفضل تسليمهم المهام الصعبة لأن النساء كثيرات التذمر والغياب والحساسية العاطفية كما أشارت دراسة (Yitzhaky & Samuel & Haim, 2002) ودراسة (شحاتة، ١٩٩٩) التي يرى فيها أن آراء النساء في الغالب تكون محكومة بالعاطفة وهذا يبرر تركز الدعم لصالح الرجال وكثرة تعرض النساء لمسائلة الإدارة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تركز الإدارة بالغالب بيد الرجال الأمر الذي يتيح فرصة التحيز الجندري .

أما الفقرة رقم (١٩) " مشاكل المراجعين في الغالب تكون مع الرجال أكثر مما هي مع النساء" جاءت الفروق فيها لصالح المؤسسات الحكومية حيث كان متوسط الإجابات في القطاع الحكومي (٣,٦١) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٩٤) وهي تشير إلى أن مشاكل المراجعين تكون في القطاع الحكومي في الغالب مع الذكور أما في القطاع غير الحكومي تكون مشتركة بين الذكور والإناث حيث أن توزيع المهام يجعل فرص وجود المشاكل مع المراجعين متساوية بين الذكور والإناث أما في القطاع الحكومي يكون الوضع مختلفا لأن غالبية الأعمال تمارس من قبل الرجال وهذا يجعلهم عرضة أكثر من النساء للمشاكل.

ويمكن رد ذلك إلى عامل الحذر من قبل النساء في التعامل بعكس الرجال حيث تكون النساء أكثر حذرا في التعامل مع المراجعين وهذا ما جاء في دراسة (Silvia & Barbara, 2000) والتي أشارت إلى أن النساء أكثر حذرا في التعامل خصوصا مع الرجال كونهم يعتبرونها دخيلة على هذه الأعمال التي لا ينجزها بكفاءة إلا الرجل، وثقافة المجتمع الأردني المنطلقة من قيم الرجولة المرتبطة بالعشيرة تؤثر في الأداء النفسي لدى الموظفين تجعل هناك ثورات غضب غير محكومة بضوابط العمل المؤسسي.

أما الفقرة رقم (٢٠) " الجوائز والإنجازات التي تحققها المؤسسة في الغالب يحققها الرجال اكثر من النساء " أظهرت اختلافات في الإجابات بين القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٢٧) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٠٩) والفقرة رقم (٢١) " نصيب النساء من العقوبات في الغالب اكثر من نصيب الرجال " أظهرت فروقات لصالح القطاع الحكومي حيث كانت (٢,٥٩) في القطاع الحكومي و(٢,٣٥) في القطاع غير الحكومي .

وقد يفسر ذلك أن وجود الرجل في مواقع متعددة داخل المؤسسة وشغله لأدوار أكثر من النساء في القطاع الحكومي يجعله الأكثر في تحقيق الإنجازات ،في حين نجد أن النساء في معزل عن المبادرة فيكون الإنجاز اقل ، أما في المؤسسات الحكومية فالإنجاز مشترك ومعتمد على الكفاءة.

أما فيما يتعلق بالعقوبات فهي وإن كانت تشير إلى وجود فروق بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية إلا أنها أحيانا لا تدلل على أن العقوبات في الغالب هي من نصيب النساء ، لوجود عوامل تتدخل في هذه العقوبات مثل الواسطة والمحسوبية الذي يحول في الغالب من تنفيذها خصوصا في المؤسسات الحكومية إلا أن هناك تدخل لجنس المدير في هذه العقوبات كما أشارت دراسة (Lewis & Fagenson, 1998) في أن تقارير القادة يعتمد كثيرا على الأسس الجندرية .

ونلاحظ مما سبق وجود اختلاف واضح بين إجابات العينة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي على غالبية الفقرات المتعلقة بالوظيفة الجندرية وللتعرف على دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار (ت) جدول رقم (٢٠) .

جدول رقم (٢٠)

نتائج تحليل اختبار (ت) **t-Test** لمقارنة المتوسطات الحسابية للقطاعين الحكومي وغير الحكومي على فقرات السؤال الثاني (١٢-٢١)

القطاع	المتوسط	الانحراف
حكومي	٣,٣٢٣٤	٠,٥٩٤
غير حكومي	٢,٩٧٥٨	٠,٥٩٧

اختبار (ت) = ٠,٠٠٠ عند دلالة- (α ≥ ٠,٠٥)

يلاحظ من الجدول وجود دلالة لفروق المتوسطات لصالح القطاع الحكومي،حيث كانت أقل من دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني وجود اختلاف في الوظيفة الجندرية في هذا القطاع بينما تقل في المؤسسات غير الحكومية، بمعنى أن نتاج الدور الجندري لا يختلف تبعا للجنس في المؤسسات غير الحكومية بينما يتأثر نتاج الدور الجندري بالجنس في المؤسسات الحكومية.

وهذا الاختلاف يمكن تفسيره بأن هناك حالة من أشكال التبدل والتغير الثقافي والاجتماعي في المجتمع الأردني فيما يتعلق بأهمية الأدوار التي تقوم بها النساء داخل المؤسسات بعيدا عن الأدوار التقليدية المرتبطة بالدور الإنجابي والتأكيد على أهمية دور المرأة الإنتاجي المرتبط بإنتاج السلع والخدمات والمتصلة بالعامل الاقتصادي الذي يحمل قيمة ذات نفع وثمن،الأمر الذي مكن المرأة من السيطرة على جزء أكبر من ظروف المعيشة المحيطة بها، وبالتالي ساعد في تقليص الفجوة بينها وبين الرجل.

فبعيدا عن التمييز الجندري في مجال العمل أصبح هناك مشاركة في المهن بين الرجال والنساء في ظل وجود التدريب المهني ورفع الكفاءة مما جعل أصحاب العمل وخصوصا في القطاع غير الحكومي يبحثون عن الشخص المؤهل بغض النظر عن جنسه، وهذا يعني أن ثقافة المؤسسة المرتبطة بالإنتاجية العالية تفضل العامل المؤهل بغض النظر عن الجنس لأن إنتاجيته في العمل تكون أفضل.

ويمكن تفسير غياب الفجوة فيما يتعلق بالوظيفة الجندرية هو تحقيق الناتج الذي يتوافق مع الدور من خلال الالتزام والإنتاجية، ففي ظل ارتفاع نسبة التعليم في المجتمع الأردني، والأوضاع الاقتصادية الصعبة واتساع مؤسسات المجتمع جعل هناك فرصة أكبر أمام المرأة لتشارك بقوة في هذا التحول الأمر الذي أوجد لها موضع قدم تنطلق منه لتغيير صورتها الجندرية المنطلقة من أصول ثقافية واجتماعية تراها أقل قدرة وكفاءة من الرجل، وكان عاملا في تبدل وتغير قيم المجتمع نحو هذا التمييز الجندري ثم اعتبارها شريكة فاعلة مع الرجل وهذا بالتالي كان سببا في قبول تعدد أدوارها ومشاركتها في مواقع مختلفة وبمستويات مختلفة أيضا، وكان سببا إلى تطوير فاعلية أدائها واختراقها لوظائف جديدة كانت حكرا على الرجال، وكان سببا في حصولها على الاستقلالية وحرية المشاركة وبالتالي فاعلية المساهمة في مسيرة التنمية المجتمعية بكل مستوياتها.

(الصالحي،١٩٩٤) بأن المجتمع وقيوده هي من يحول دون تسلم المرأة لمراكز قيادية فهي صاحبة قرارات عاطفية.

أما الفقرة رقم(٢٥) "التزام الموظفين بالعمل أكثر عندما يكون رئيسهم في العمل رجل وليس امرأة " أظهرت اختلافات في إجابات أفراد العينة حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٤٠) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٩١) بمعنى أن الموظفين يكون التزامهم بالعمل في المؤسسات غير الحكومية أكثر عندما يكون رئيسهم في العمل رجلا. وكذلك الفقرة رقم (٣١) "ألتزم بالعمل أكثر عندما يكون الرئيس امرأة وليس رجل" أظهرت اختلافات في إجابات أفراد العينة بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية حيث كانت في المؤسسات الحكومية (٢,٥١) وفي المؤسسات غير الحكومية (٢,٦١).

وهذا ربما يؤيد ما جاء في الفقرة السابقة بأن التزام الموظفين في العمل دائما يكون أكثر عندما يكون الرئيس رجلا وليس امرأة،وهذا يعني أن قيادة الرجل أكثر جدية وصرامة من قيادة الأنثى، وهو تأكيد للاعتبارات الثقافية والاجتماعية التي ترى أن المرأة جنس ضعيف أقل قدرة من الرجل وهذا الضعف يجعلها غير قادرة على القيادة بسبب قراراتها العاطفية غير السليمة – اللي يشاور المره مره- (حركة، ١٩٨٩) وهذا يعطي أكبر دليل على مكانة المرأة الدونية من وجهة نظر المجتمع وهي لا تصلح لأن تكون في مواقع قيادية.

أما الفقرة رقم (٢٦) "وجود الرجل في القيادة يعطيه سلطة أكثر من المرأة " فقد أظهرت اختلافات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي(٣,٤٢) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٨٦) وكذلك الفقرة رقم(٣٠) "المرأة في القيادة أكثر تسلطا من الرجل " أظهرت فروقا بسيطة حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٣,٢٢) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٣٣).

وهذه النتيجة قد تشير إلى أن سلطة الرجل وهيبته تغلب على سلطة المرأة وهيبتها لأنه يتخذ قرارات أكثر صرامة وأكثر عقلانية وتتسم بالمصداقية بعكس ما هي عليها قرارات المرأة التي في الغالب تكون عاطفية وعدوانية تجاه الرجال أحيانا وهذه القرارات لا تفيد المؤسسة، فالمرأة تحاول أن تقلد الرجال وتتشبه بهم وكذلك تكون أحيانا متسلطة ضدهم بدافع التحيز الجندري (Silvia&Barbara, 2000) بأن النساء أكثر حذرا في القيادة إلا أن قراراتها في الغالب عاطفية.

وفي الفقرة رقم (٢٧) "الرجل أكثر قدرة على تحمل المسؤولية من المرأة " أظهرت فروق لصالح القطاع الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٨٧) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٧٥) بمعنى أن الرجل يتحمل مسؤولية في القطاع الحكومي أكثر من المرأة لكن هذه المسؤولية توزع بين الرجال والنساء في المؤسسات غير الحكومية وهذا كما ذكرنا يعطي تأييد لوجود المرأة وتسلمها بعض المهام فهي قادرة على تحمل المسؤولية، إلا أنها محكومة بأسوار المجتمع المقتنع بأن الرجل أفضل في الحكم على الأمور وهذه صفة دونية للمرأة من قبل المجتمع وعائق أمامها في تسلم أدوار قيادية.

أما الفقرة رقم(٢٩) "المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال " أظهرت فروقات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٣,٢٥) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٥٣) وكذلك الفقرة رقم (٣٣) "رضى المراجعين على أداء النساء أفضل مما هو على أداء الرجال " أظهرت فروقات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت في المؤسسات الحكومية (٢,٩٢) وفي المؤسسات غير الحكومي (٣,٢٣).

وقد يعني هذا أن هناك أفضلية للمرأة في تعاملها مع المراجعين وهذا التعامل قد يكون في جانب مرتبط بطبيعة المرأة المتسم بالليونة وفي جانب آخر قد يكون تعبيرا عن حالة خوف من التعامل مع المراجعين، فالمرأة هي الجنس اللطيف والجميل والذي يدفع الآخرين إلى التحيز نحو التعامل معها وهذا يمثل أحيانا جزءا من الأفكار التسويقية وخصوصا في المؤسسات غير الحكومية التي تركز على مثل هذا الجانب الدعائي والتسويقي إلا أن حقيقة الأمر هو تعامل مبني على أسس النظرة الدونية لأن المرأة تمثل عنصر ضعيف يمكن السيطرة عليه بسهولة من قبل الرجل صاحب القوة والصوت العالي والمكانة المرتفعة كما أشار إلى ذلك(الطراح،١٩٩٩).

أما الفقرة رقم (٣٢) "من وجهة نظر المدير أداء الرجال أفضل من أداء النساء " أظهرت أيضا اختلافا في متوسط الإجابات بين القطاع الحكومي وغير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٢٣) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٤٤) وقد أظهرت هذه الفقرة نوعا من التناقض حيث أنه على الرغم من أفضلية وضع المرأة في القطاع غير الحكومي إلا أن نظرة المدير لها هي نظرة سلبية.وهذا يمكن رده إلى عوامل التحيز الجندري من قبل المدير الرجل أو يمكن تفسير ذلك بأن الإجابات حول هذه الفقرة مشكوك بها ولا تعطي مؤشرات حقيقية.

ونلاحظ مما سبق أن هناك اختلافات في الإجابات حول غالبية الفقرات المتعلقة بالمكانة الجندرية بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي، وللتعرف على دلالة هذه الاختلافات تم استخدام اختبار(ت) جدول رقم (٢٢)

جدول رقم (٢٢)

نتائج تحليل اختبار(ت) **t-Test** لمقارنة متوسطات القطاعين الحكومي وغير الحكومي على فقرات السؤال الثالث (٢٢-٣٣)

القطاع	المتوسط	الانحراف
حكومي	٣,٢٤٤٥	٠,٤٤٣
غير حكومي	٣,٤٥٣١	٠,٤٤٩

اختبار (ت) = ٠,٠٠٢ عند دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)

يلاحظ من الجدول وجود دلالة لفروق المتوسطات لصالح القطاع غير الحكومي، حيث كانت الدلالة اقل من(٠,٠٥) وهذا قد يعني وجود اختلاف في المكانة الجندرية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بمعنى أن المكانة الجندرية تختلف في المؤسسات الحكومية عنها في المؤسسات غير الحكومية، فمكانة وهيبة الموظف وما يحمله من اعتبارات اجتماعية تختلف تبعا لجنسه في القطاع الحكومي وتقل هذه الاختلافات في المؤسسات غير الحكومية، فالمؤسسات الحكومية تعتمد التمييز الجندري بما يتعلق بمكانة الموظف وهي في الغالب لصالح الذكور.

ويمكن تفسير مثل هذه النتيجة بأن مكانة المرأة في المؤسسات الأردنية هي انعكاس بصورة أو بأخرى لمكانتها في المجتمع بشكل عام، وهذه المكانة التي ارتبطت تاريخيا بوجود الإنسان على الأرض، وبعقدة إغواء(آدم عليه السلام) وعلى الرغم من التبدلات التاريخية الطويلة ومحاولة الأديان المختلفة وعلى رأسها الدين الإسلامي لرفع شأن المرأة ومساواتها مع الرجل واعتبارها شخصا كاملا وتبرئتها من عقدة الذنب الأكبر، إلا أن واقع الحال تشير إلى أن دونية المرأة إحدى أهم السمات التي تتسم بها معظم الثقافات الإنسانية لا سيما العربية منها.

إن المجتمع العربي مجتمع يسوده الذكور وقيمه تحدد المكانة بناءً على الجنس والعمر كما أشار(بركات،٢٠٠٠) وهذا جعل الرجل في الغالب في مرتبة أعلى من المرأة ودفعه إلى أن يسعى

إلى استمرار وجوده في هذه المرتبة لأنها تخدم مصلحته، وجعله يمثل أهم عائق أمام انطلاقة المرأة وتغيير أوضاعها.

وقد يكون ارتباط المرأة في المجتمع الأردني بدورها الإنجابي داخل الأسرة وهذا الدور الذي لا يحمل قيمة مادية كان من الأسباب وراء تدني مكانتها فهي من وجهة نظر المجتمع إنسان غير منتج وإذا أنتج إنتاجه لا يحمل قيمة، مما جعل من المرأة أكثر الطاقات المهمشة وجعلها لا تتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل.فصورتها من منظور الثقافة صورة تمثل الإنسان الضعيف والقاصر والذي يحتاج دائما لمساعدة وحماية الآخرين، وهي في الغالب عالة على أسرتها(هم البنات للممات) (الأمم المتحدة،١٩٩٥)، بعكس الصورة التي هي للرجل الذي يتمتع بسمات القوة والشجاعة فهو سند الأسرة والعشيرة وحامي زوجته وأخواته.

والواقع أن تحديد أدوار المرأة وتدني مكانتها وحتى نظرتها لنفسها كما ذكرنا لم تنشا من الفراغ وإنما كانت نتاج للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والحضارية السائدة في المجتمع مع ارتباط ذلك بالتكوين البيولوجي لها وهذا يفسر ارتباط مكانة الفرد بمدى إنتاجيته وقدرته على التحكم في الموارد، فالمساواة في المكانة تتطلب مساواة في الإنتاج وامتلاك الحق في التصرف فيما ينتج ثم امتلاك القوة من خلال المشاركة في صنع القرار.

وربما تكون مكانة المرأة في المؤسسات الأردنية هو نتاج لتغلغل قيم المجتمع في هذه المؤسسات إضافة إلى أسبقية وجود الرجل فيها، مما جعله ينظر دائما للمرأة بأنها دخيلة على الأعمال التي يقوم بها والتي هي حكر للرجال، الأمر الذي يولد انطباع مسبق بفشلها في أداء مثل هذه الأدوار فهي الإنسان العاطفي الضعيف الذي لا يصلح إلا للبيت، الذي يعطيها الجزء الأكبر من مكانتها الدونية،ولا بد من الإشارة إلى أن تعليم المرأة ومشاركتها مع الرجل كان له دورا في تغيير الصورة النمطية عنها وخصوصا فيما يتعلق بالمجالات التي أثبتت فيها المرأة وجودا فاعلا، إلا أن واقع الحال أن مكانة المرأة تتأثر بصورة كبيرة بالعامل الاقتصادي ومدى الإنتاجية، فالمرأة العاملة والمنتجة هي في حال أحسن من المرأة غير المنتجة.

رابعاً: العلاقة الجندرية

وقد تم التعبير عن هذا الموضوع بالتساؤل التالي: هل تختلف تصورات العلاقة الجندرية باختلاف نوع المؤسسة الأردنية (حكومية أو غير حكومية)؟

جدول رقم (٢٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعلاقة الجندرية حسب القطاع (حكومي، غير حكومي)

الرقم	نص الفقرة	حكومي		غير حكومي	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
٣٤	المشاركة بين الرجال والنساء تؤدي إلى إنجاح العمل	٣,٩١	١,١٨	٤,١٢	١,٠٣
٣٥	الإناث أكثر حذرا في التعامل مع المراجعين من الذكور	٣,٤٦	١,١٣	٣,٨٩	٠,٩١
٣٦	الإناث يتعرضن للمضايقة في العمل أكثر من الرجال	٣,٤٦	١,١٣	٤,٠٨	٠,٧٦
٣٧	الرجال أقدر من النساء على حل المشكلات الخاصة بالعمل	٣,٦٢	١,١٨	٣,٦٤	١,٢٣
٣٨	العلاقة بين الذكور والإناث في العمل سطحية	٢,٩٥	١,٠٠	٢,٩٧	١,١٤
٣٩	تعامل الذكور مع الإناث بالعمل يتسم بالتسلط	٢,٣١	٠,٩٢	٢,٦٣	٠,٩٠
٤٠	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التعاون	٣,٧١	٠,٩١	٣,٧٣	٠,٨٨
٤١	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التنافس	٣,٣٤	١,٠١	٣,٤٧	١,٠٧
٤٢	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على الصراع	٢,٥٢	١,٠٢	٢,٥٠	١,٠٢
٤٣	يساعد الرجال النساء على حل مشاكل العمل	٣,٧٤	٠,٩١	٣,٩٢	٠,٩٠
٤٤	النساء أكثر من الرجال تسامحا تجاه خطأ الآخرين	٣,٠٠	١,١٢	٣.٤٨	١,٠٢
٤٥	يقتصر الحديث بين الرجال والنساء ضمن حدود العمل	٢,٧٩	١,١٠	٣,٠٠	١,٢٢
٤٦	علاقة النساء مع الرجال أثناء العمل دائما رسمية	٢,٧٢	١,١٢	٢,٩١	١,١٥
	المتوسط الإجمالي	٣,١٩	٠,٤٢	٣,٤١	٠,٤٠

تبين إجابات أفراد العينة على الفقرة رقم (٣٤) "المشاركة بين الرجال والنساء تؤدي إلى إنجاح العمل" فروقات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي(٣,٩١) أما في القطاع غير الحكومي كانت (٤,١٢) وهذا يعني أن إجابات عينة الدراسة في القطاع غير الحكومي تؤيد المشاركة بين الرجال والنساء في إنجاح العمل وكذلك في القطاع الحكومي حيث كان متوسط الإجابات أيضا مرتفع، وهذا ما وافقت عليه دراسة (Susan A,1999) بأن وجود الجندر داخل المؤسسة يحفز العمل ويدفع للمنافسة.

ويمكن تفسير ذلك بأن اعتبار وجود المرأة أمرا عاديا داخل المؤسسات غير نظرة المجتمع نحو مشاركتها، حيث أصبحت تمثل شريكا ناجحا ووجودها يمثل حالة من التكامل في أداء الأدوار

إذا ما تم توزيعها بشكل متوازن بين الموظفين، وهنا تصبح المشاركة دافعا لإنجاح العمل دون الاعتماد على الأسس الجندرية في التوزيع.

أما الفقرة رقم (٣٥) "الإناث أكثر حذرا في التعامل مع المراجعين من الذكور" فقد أظهرت فروقات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي(٣,٤٦) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٨٩) وهذا يعني أنه في الغالب تكون النساء أكثر حذرا في التعامل مع المراجعين من الذكور.

فالرجال يتسمون بالعادة بالتهور وعدم إجراء حسابات دقيقة ويفسر حذر النساء في التعامل من خلال انتقاء الكلمات بدقة بسبب الخوف من الانتقادات ومن أن تفهم بشكل خاطئ بسبب النظرة السلبية لها من قبل المجتمع(حركة،١٩٨٩) وهي أمور قد تتعلق باللياقة والأدب التي يجب أن تتسم بها المرأة في المجتمع الأردني كتعبير عن الأدب والشرف الذي يمثل لدى العرب أهم الرموز الثقافية في حياتهم.

وفي الفقرة رقم (٣٦) " الإناث يتعرضن للمضايقة في العمل أكثر من الرجال" أظهرت النتائج فروقات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت في المؤسسات الحكومية (٣.٤٦) وفي المؤسسات غير الحكومية (٤,٠٨) وهذا يعني أن الإناث في الغالب يتعرضن للمضايقة في العمل أكثر من الرجال وهذه الضغوط تكون في المؤسسات غير الحكومية أكثر منها في المؤسسات الحكومية.

ويمكن يفسر ذلك بأن احتكاك النساء مع الرجال في المؤسسات الحكومية أقل منه في المؤسسات غير الحكومية حيث أنها لا تقوم بأدوار متعددة مثل الرجال، أما في المؤسسات غير الحكومية، فإن قيام النساء بعمل أدوار شبيهة لتلك التي يقوم بها الرجال يجعل فرص تعرضها للمضايقة أكثر من النساء في المؤسسات الحكومية لارتباط ذلك بسياسة المؤسسة وثقافتها التي لا تمييز في توكيل الأعمال بين الذكور والإناث وقد يرتبط ذلك أيضا بأن النساء في القطاع غير الحكومي أكثر عرضة للتحرش من قبل القادة والموظفين كما أشارت دراسة(Yitzhaky & Samuel & Haim,2002) التي ترى أن هناك كثير من النساء اللواتي تركن العمل بسبب مضايقة الرجال لهن.

وفي الفقرة رقم (٣٧) " الرجال أقدر من النساء على حل المشكلات الخاصة بالعمل" لم تظهر بها فروقات بين القطاع الحكومي وغير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٦٢) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٦٤) وهذا يعني وجود قناعة بأن الرجال أقدر من النساء على حل المشكلات المتعلقة بالعمل.

وربما يعود ذلك أن معلومات الرجال عن الأمور التي تتعلق بالمؤسسة غالبا تكون أكبر من المعلومات التي تمتلكها الإناث وذلك لأن الرجال عادة أكثر حركة داخل المؤسسة، إذا ما ارتبط ذلك بعامل المساعدة التي يقوم بها الرجال في تقديم الخدمة للمعارف والأقارب وهذا يجعل معلوماتهم حول العمل أكبر، وبالتالي صلاتهم بباقي الموظفين أكبر حيث تصبح العلاقة وطرق الاتصال غير رسمية بينما تعتمد النساء التعامل مع باقي الموظفين بالطريقة الرسمية مما يجعل مقدرتها على حل المشاكل المتعلقة بالعمل أقل، وربما تواجه المرأة بعض الرفض من زملائها الذكور بسبب الحياد والتحيز للجنس.

وفي الفقرة رقم(٣٨)" العلاقة بين الذكور والإناث في العمل سطحية" أظهرت عدم وجود فروق بين القطاع الحكومي وغير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٢,٩٥) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٩٧) بمعنى علاقة الذكور والإناث داخل المؤسسة هي ليست دائما سطحية إنما يتخللها نوع من العلاقات الاجتماعية وعلاقات الزمالة وافتراض أن هناك حدود في التعامل بين الموظفين ذكورا وإناثا غير صحيح دائما.

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك حالة حقيقية للتغير للنظرة الجندرية فيما بين الجنسين فهناك شكل من أشكال القبول الاجتماعي بعيدا عن الخوف والحذر وقيم العيب غير المبررة في كثير من الأحيان والتي تفرض على النساء الخوف من التعامل مع الرجال وتفرض على الرجال التعامل مع النساء بسلبية فقط لأنهن نساء كما أشارت (الدسوقي، ١٩٧٧).

أما الفقرة رقم (٣٩) " تعامل الذكور مع الإناث بالعمل يتسم بالتسلط" أظهرت فروقا لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت في المؤسسات الحكومية (٢,٣١) وفي المؤسسات غير الحكومية (٢,٦٣) فعلى الرغم من الفروق في متوسط الإجابات إلا أن الفقرة أظهرت استجابة سلبية بحيث توحي بأنه ليس صحيحا أن تعامل الذكور والإناث يتسم في الغالب بالتسلط، وإنما العلاقة تكون مربوطة إما بالطابع الوظيفي الرسمي في القطاع غير الحكومي أو بفعل العلاقات

غير الرسمية المعتمدة على التفاهم والصداقة في المؤسسات غير الحكومية، بمعنى أن فكرة الرجل المتسلط داخل المؤسسة أصبحت فكرة غير واردة إذا ما ارتبط ذلك بوجود حقوق قانونية تتمتع بها المرأة كعاملة داخل المؤسسة الأمر الذي يدفع الجميع لاحترامها.

أما الفقرة رقم (٤٠)" العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التعاون" لم تظهر فروق في المتوسطات بين القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٧١) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٧٣) . وكذلك في الفقرة رقم (٤١) " العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التنافس" ظهرت بها فروق لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي(٣,٣٤) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٤٧). وفي الفقرة رقم (٤٢) " العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على الصراع" لم تظهر فروق في الإجابات حيث كانت في القطاع الحكومي (٢,٥٢) وفي القطاع غير الحكومي (٢,٥٠) .

وقد هذا يعني أن العلاقة التي تربط الذكور بالإناث داخل المؤسسات هي علاقات في الغالب محكومة بسياسة المؤسسة وهي تمثل علاقات تعاون وتنافس في حدود العمل أكثر من اعتبارها علاقات قائمة على الصراع فهي منافسة إيجابية في حدود العمل تمثل تعاون وشراكه بين الذكور والإناث في سبيل إنجاح العمل.

ويمكن تفسير ذلك بأن المكاسب التي حققتها المرأة العربية في الآونة الأخيرة وكذلك المرأة الأردنية فيما يتعلق بالتعليم والتأهيل والمشاركة في قوى العمل أدى إلى حدوث تغيير في صورة الجندر في المجتمع العربي واقتران ذلك في السياسات الحكومية في الأردن الداعمة نحو المساواة والمشاركة كما أشارت دراسة(شعبان، ٢٠٠٠) إن وجود الوعي والثقافة هو سبيل خروج النساء من العزلة، وربما تكون النساء في ظل الثقافة الجديدة أنجح في تجاوز ازدواجية الأقوال والأفعال التي مارسها الرجل العربي عبر فترات طويلة من الزمن، وقد انعكس ذلك على أرض الواقع من خلال طبيعة العلاقة التي تربط الرجال بالنساء، فأصبحت النساء في حال أفضل مما كانت عليه سابقا وأن وضع المرأة في سوق العمل داخل المؤسسات غير الحكومية أفضل منه في مؤسسات الدولة وأفضل من وضعها داخل الأسرة.

وفي الفقرة رقم (٤٣)" يساعد الرجال النساء في على مشاكل العمل" أظهرت النتائج فروقات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٧٤) وفي القطاع غير

الحكومي(٣,٩٢) بمعنى أن الرجال يساعدون النساء على حل المشاكل المتعلقة بالعمل في القطاع غير الحكومي أكثر من القطاع الحكومي.وفي الفقرة رقم (٤٤) " النساء أكثر من الرجال تسامحا تجاه خطأ الآخرين" أظهرت الإجابات فروقات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي(٣,٠٠) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٤٨) وهذا يعني أن النساء في العادة أكثر تسامحا تجاه خطأ الآخرين في القطاع غير الحكومي أكثر منها في القطاع الحكومي.

ويمكن تفسير ذلك أن عملية المنافسة يقودها الذكور أكثر من الإناث وبالتالي يجعلهم يتصيدون الفرص للايقاع بالزملاء بينما تتبع الإناث الأسلوب الهادئ في العلاقات فتكون جرأتها في العمل على الزملاء أقل حدة وبالتالي تكون أكثر تسامحا تجاه خطأ الآخرين.

وفي الفقرة رقم (٤٥)" يقتصر الحديث بين الرجال والنساء ضمن حدود العمل" أظهرت الإجابات فروقات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي(٢,٧٩) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٠٠) وهذا يعني أن العلاقات في المؤسسات غير الحكومية تكون ضمن حدود العمل وتتعدى ذلك في المؤسسات غير الحكومية.

وفي الفقرة رقم(٤٦) "علاقة النساء مع الرجال أثناء العمل دائما رسمية" أظهرت النتائج فروقات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٢,٧٢) وفي القطاع غير الحكومي(٢,٩١) بمعنى أن العلاقات تأخذ الشكل الرسمي في القطاع غير الحكومي أكثر منه في القطاع الحكومي.

ويمكن تفسير ذلك باعتماد سياسة وثقافة المؤسسة في القطاع غير الحكومي على أسس مؤسسية تتمثل في التعامل الرسمي ضمن حدود العمل ولخدمته، بينما في القطاع الحكومي تكون العلاقات أكثر مرونة لأن أداء الموظف وسياسة المؤسسة في جانب منها لا تؤكد دائما على الأداء والإنجاز، وقد يرتبط ذلك باتساع أعداد الموظفين في القطاع الحكومي -البطالة المقنعة- بحيث تفتح الفرصة لعلاقات غير رسمية، ويختلف ذلك في القطاع غير الحكومي فعدد الموظفين يتلاءم مع حاجة المؤسسة فلكل موظف عمل يقوم به ويشغله عن خلق علاقات مع زملائه بغض النظر عن جنسهم وكذلك سياسة المؤسسة التي تعمد إلى استغلال كل طاقات الموظف.

ونلاحظ مما سبق وجود اختلافات في الإجابات حول معظم الفقرات المتعلقة بالعلاقة الجندرية بين القطاع الحكومي وغير الحكومي وللتعرف على دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار (ت) جدول رقم (٢٤).

جدول رقم (٢٤)

نتائج تحليل اختبار (ت) t-Test لمقارنة متوسطات القطاعين الحكومي وغير الحكومي على فقرات السؤال الرابع (٣٤- ٤٦)

القطاع	المتوسط	الانحراف
حكومي	٣,١٩٣٦	٠,٤١٧
غير حكومي	٣,٤١١١	٠,٣٩٧

اختبار (ت) = ٠,٠٠٠ عند دلالة (α ≥ ٠,٠٥)

يلاحظ من خلال الجدول وجود دلالة لفروق المتوسطات لصالح القطاع غير الحكومي،حيث كانت الدلالة اقل من(٠,٠٥) وهذا يعني وجود اختلاف في العلاقة الجندرية في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية لصالح المؤسسات غير الحكومية، بمعنى أن العلاقة الجندرية في المؤسسات غير الحكومية ربما لا تتأثر باختلاف الجنس بينما في المؤسسات الحكومية فإنها تختلف وتتأثر بالجنس، وتكون العلاقات في المؤسسات الحكومية في الغالب رسمية أما في المؤسسات غير الحكومية فإنها تأخذ الشكل غير الرسمي في جزء منها.

ويمكن تفسير هذه النتيجة المرتبطة بعلاقات القوة والضعف بين الرجال والنساء والتي هي من وجهة نظر المجتمع تجعل النساء في مرتبة دونية مقارنة مع الرجال والتي ظهر أنها تقل في المؤسسات غير الحكومية وتتسع في المؤسسات الحكومية. بأنها نتيجة لتوزيع الأدوار داخل المؤسسات غير الحكومية والذي يكفل تقسيم لمراكز القوى بين الرجال والنساء من خلال المواقع التي يشغلونها فوجود النساء في مواقع السلطة يجعلها مقاربة للرجال فيحدث توازن في توزيع القوى ويؤدي إلى غياب التحيز الجندري.

وقد يكون الاندماج في المؤسسات غير الحكومية في عملية الإنتاج من قبل الموظفين بغض النظر عن جنسهم هو جزء من العدالة في توزيع السلطة المعتمد على الكفاءة والمقدرة والمعتمد أيضا على قنوات اتصال رسمية في التعامل بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والمؤسسة

نفسها بعيدا عن طرق الاتصال القائمة بشكل غير منظم وبطرق غير رسمية، كما في المؤسسات الحكومية المشبعة بقيم المجتمع الذكورية الداعمة لسلطة الرجل ومكانته والتي تجعل هناك حالة من التعالي من التعامل بين الرجال والنساء.

وقد يكون التعامل مع المرأة باعتماد الاختلافات البيولوجية واستغلالها لخلق علاقات سلطوية داخل نظام مؤسسي يعتمد على ثقافة الربح أمرا غير مقبولا وغير موجودا، ولا بد من النظر إلى وجود المشاركة بين الرجال والنساء في العمل عامل إيجابي لخلق روح المنافسة والإنجاز بعيدا عن أي اعتبارات لا تخدم مصلحة المؤسسة.

فربما أن واقع علاقات القوة داخل المؤسسات الحكومية ينطلق في جزء منه على أسس جندرية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار سلبية النساء من خلال الذهنية التقليدية المتولدة بفعل ثقافة وقيم المجتمع والتي تجعل المرأة تشعر بالضعف إزاء الرجل أهم عامل يؤدي إلى خلق ودعم سلطوية الرجل.

إن طبيعة العلاقات المتغيرة والمبنية على المشاركة والمساواة والتعاون هي نتاج لعملية تطوير القوانين والتشريعات التي تكفل الحقوق للمرأة، وهو نتاج أيضا لحصول المرأة على التعليم ومساهمتها الفاعلة في الجانب الاقتصادي للأسرة والمجتمع مما أعطاها حرية أوسع للتعبير والتعامل داخل الأسرة ثم تطوير هذه الذهنية النسوية لتصبح مصدر قوة تستمد المرأة مرجعيتها منه في علاقاتها مع الأسرة والمجتمع لا سيما مع زملائها داخل المؤسسة، كونها أصبحت ترى نفسها شخصا كاملا له حقوقه ويقوم بدور نافع للمجتمع.

خامساً: القوانين والتشريعات

وقد تم التعبير عن هذا الموضوع بالتساؤل التالي: هل الاختلاف في تصورات العاملين حول الفجوة الجندرية- إن وجد- بين المؤسسات الأردنية الحكومية و غير الحكومية هو بفعل اختلاف القوانين والتشريعات

جدول رقم (٢٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقوانين والتشريعات حسب القطـــاع

(حكومي، غير حكومي)

الرقم	نص الفقرة	حكومي		غير حكومي	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف
٤٧	سياسة المؤسسة تدعم المساواة بين الرجال والنساء	٣,٥٠	١,١٠	٣,٤١	١,٢٢
٤٨	اللوائح والتعليمات الداخلية واضحة للذكور والإناث في المؤسسة	٣,٧٨	١,٠٢	٤,١١	٠,٧٨
٤٩	بعض التعليمات التي تنظم عمل الذكور والإناث تخضع للمزاجية	٣,١٦	١,١٣	٢,٩٨	١,١٣
٥٠	القوانين في الغالب تحقق مصلحة الذكور أكثر من الإناث	٢,٤٤	١,٠٦	٢,٧٠	١,١٦
٥١	التشريعات شاملة لكل حقوق الرجال والنساء	٣,٣٨	١,١٩	٣,٥٦	١,١٩
٥٢	التشريعات تحقق الراحة النفسية والاجتماعية للذكور والإناث	٣,٢١	١,٢٧	٣,٣٩	١,١٤
٥٣	التشريعات تساوي في فرص التوظيف بين الرجال والنساء	٣,١٦	١,١٦	٢,٧٧	١,٢١
٥٤	المشاركة في البعثات إن وجدت تكون محكومة بقوانين تساوي الرجال بالنساء	٣,٠٣	١,١٧	٢,٩٤	١,١٧
٥٥	الترقيات فيها نوع من المساواة بين الرجال والنساء	٣,٢٦	١,١٣	٣,١٤	١,٢٢
٥٦	الأجور متساوية بين الذكور والإناث	٣,٧١	١,٠٣	٣,١٤	١,١٩
٥٧	فرص الرجال في التدريب أكثر مما هي للنساء	٣,٠٩	١,١٦	٣,٣٠	١,٢٩
	المتوسط الإجمالي	٣,٢٥	٠,٥٨	٣,٢٢	٠,٥٥

تبين إجابات العينة عن الفقرة رقم (٤٧) " سياسة المؤسسة تدعم المساواة بين الرجال والنساء" وجود اختلافات بسيطة لصالح القطاع الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي(٣,٥٠) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٤١) وهذا يعني أن سياسة المؤسسة لا تميز بين الذكور والإناث في التعامل وإنما تدعم المساواة بينهم في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

ويمكن تفسير ذلك بأن تصورات الأفراد عن سياسة المؤسسة هي تصورات غير واضحة بحيث لا يمكن معرفة هل هي داعمة للمساواة أم داعمة للتمييز، إلا أن واقع الحال في المؤسسات الحكومية والمحكوم بقانون الخدمة المدنية يساوي بين الذكور والإناث وهذا ما أكده(سعيد،١٩٩٨) بناءً على تقرير الأمم المتحدة عام ١٩٩٤ أن النساء في الأردن تفضل العمل في القطاع الحكومي لظروف تتعلق بالتعليمات والقوانين التي هي منصفة للموظف وتضمن حقوقه أكثر مما هي عليه في القطاع غير الحكومي.

وفي الفقرة رقم(٤٨)" اللوائح والتعليمات الداخلية واضحة للذكور والإناث في المؤسسة" أظهرت اختلافات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٣,٧٨) وفي القطاع غير الحكومي(٤,١١) بمعنى أن هناك لوائح وتعليمات واضحة للموظفين بغض النظر عن جنسهم في المؤسسات غير الحكومية أما في المؤسسات الحكومية فإن التعليمات وإن كانت واضحة فإنها ليست بمستوى الوضوح في القطاع غير الحكومي.

ويمكن تفسير ذلك بأن ثقافة المؤسسات غير الحكومية وسياساتها ثابتة وواضحة باتجاه مصلحة العمل وبالتالي فإن الموظف يكون على دراية بكل التعليمات المتعلقة بعمله حتى لا يتجاوزها ويعرض نفسه للمساءلة، أما في القطاع الحكومي فربما يعود عدم وضوح بعض التعليمات إلى كبر حجم المؤسسة وكبر أعداد العاملين فيها الذي يصعب معه إيصال التعليمات لكل الموظفين بنفس درجة الوضوح، واقتران ذلك أحيانا بعدم الاهتمام من قبل الموظفين بكثير من التعليمات المتعلقة بالعمل.

وفي الفقرة رقم (٤٩)" بعض التعليمات التي تنظم عمل الذكور والإناث تخضع للمزاجية" فقد أظهرت فروقات لصالح المؤسسات الحكومية حيث كان المتوسط في القطاع الحكومي(٣,١٦) وفي القطاع غير الحكومي (٢,٩٨) بمعنى أن هناك حالة من المزاجية في إصدار التعليمات المتعلقة بتنظيم العمل. وهي مرتبطة بسلطات المدير ورؤساء الأقسام في القطاع الحكومي فيكون فيها أحياناً تدخل للمزاجية وللعلاقات الشخصية أكثر من كونها تخدم مصلحة العمل، ولذلك تكون هذه التعليمات متذبذبة ومتغيرة وفي كثير من الأحيان ارتجالية دون اعتماد مرجعية قانونية أما في القطاع غير الحكومي فإن مرجعية تنظيم العمل هو الإنتاج وبالتالي يتم هذا التنظيم وفق أسس تخدم أولا وأخيرا مصلحة العمل والمؤسسة.

أما الفقرة رقم(٥٠) "القوانين في الغالب تخدم مصلحة الذكور أكثر من الإناث "فقد أظهرت اختلافات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٢,٤٤) وفي القطاع غير الحكومي (٢,٧٠) وعلى الرغم من هذا التفاوت بين القطاعين إلا أن متوسط الإجابات كان متدني في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، فالقوانين في أساسها تحقق مصلحة العمل والعمال بغض النظر عن جنسهم، ولكنها قد تكون في مصلحة الذكور إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الإجازات والترقيات حيث أن غياب المرأة بسبب دورها الإنجابي وإجازات الأمومة يحرمها من بعض الفرص التي يأخذها الرجال بسبب استمرار تواجدهم في المؤسسة بشكل دائم

انظر(قانون العمل ٢٣-٢) فهو يبين أن القوانين لا تخدم مصلحة الرجال أكثر من مصلحة الإناث لكن غياب المرأة عن العمل يجعل أرباب العمل يغلبون مصلحة الذكور على الإناث.

أما الفقرة رقم (٥١) "التشريعات شاملة لكل حقوق الرجال والنساء "أظهرت اختلافات لصالح القطاع غير الحكومي حيث كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٣,٣٨) وفي القطاع غير الحكومي (٣,٥٦) وكذلك الفقرة رقم (٥٢) "التشريعات تحقق الراحة النفسية والاجتماعية للذكور و الإناث" أظهرت فروقات لصالح المؤسسات غير الحكومية حيث كانت في المؤسسات الحكومية (٣,٢١) وفي المؤسسات غير الحكومية (٣,٣٩) وهذا يعني أن التشريعات شملت كافة الحقوق المتعلقة بالذكور والإناث في القطاعين الحكومي وغير الحكومي ولكن بدرجة أعلى في القطاع غير الحكومي مما حقق الراحة النفسية للعاملين بغض النظر عن جنسهم.

ويمكن تفسير ذلك بأن المشرع الأردني حاول أن يلزم المؤسسات بغض النظر حكومية كانت أو غير حكومية بتحقيق المساواة بين الأفراد العاملين بغض النظر لأي اعتبارات متعلقة بالجنس فالموظف داخل المؤسسة يقوم بدور وينتج عمل فالإنتاج يكون مشترك بين الذكور والإناث، وهذا يعطي الحق للجميع للحصول على المساواة التي تكفل الحياة السليمة والأمن الوظيفي وبالتالي يعيش في راحة نفسية واجتماعية، انظر(الميثاق الوطني، المادة ٨ والمادة ١٥ والمادة ١٦ من الفصل الأول) التي تقول بأن تحقيق المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين رجالا ونساء دون تمييز، وهذا أيضا مرتبط بقانون العمل الأردني وبوجود محكمة خاصة بالعمل والعمال الأمر الذي يشعر الموظف بأنه محمي قانونيا وهو أساس الاستقرار النفسي والاجتماعي.

وفي الفقرة رقم (٥٣) "التشريعات تساوي فرص التوظيف بين الرجال والنساء " أظهرت فروق لصالح القطاع الحكومي حيث كان متوسط الإجابات في القطاع الحكومي (٣,١٦) وفي القطاع غير الحكومي (٢,٧٧) وكذلك الفقرة رقم (٥٤) "المشاركة في البعثات إن وجدت تكون محكومة بقوانين تساوي الرجال بالنساء" أظهرت فروقات بسيطة لصالح القطاع الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٠٣) وفي القطاع غير الحكومي (٢,٩٤) بمعنى أن فرص التوظيف في القطاع الحكومي تساوي بين الذكور والإناث أكثر منها في القطاع غير الحكومي وكذلك حق المشاركة في البعثات في القطاع الحكومي منصف أكثر بين الذكور والإناث منه في القطاع غير الحكومي.

ويمكن تفسير ذلك بأن اعتماد أسس التوظيف انطلاقا من قانون الخدمة المدنية وديوان الخدمة المدنية الأمر الذي يجعل فرص التوظيف أمام الذكور والإناث متساوية، حيث هناك أسس لهذا التنافس تساوي بين الجميع إذا ما استبعدنا بعض الاختراقات المتعلقة بالواسطة والمحسوبية، أما فيما يتعلق بالبعثات فإنها تكون أكبر عددا في القطاع الحكومي منها في القطاع غير الحكومي وهذا يتيح فرصة أكبر للنساء للمشاركة فيها.

أما الفقرة رقم(٥٥) " الترقيات فيها نوع من المساواة بين الرجال والنساء" أظهرت فروقات بسيطة لصالح القطاع الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي (٣,٢٦) وفي القطاع غير الحكومي(٣,١٤) بمعنى أن المساواة في الترقيات مشتركة بين الذكور والإناث في القطاع الحكومي أكثر منها في القطاع غير الحكومي. وكذلك الفقرة رقم(٥٦) " الأجور متساوية بين الذكور والإناث" فقد أظهرت اختلافات كبيرة لصالح القطاع الحكومي حيث كانت في القطاع الحكومي(٣,٧١) وفي القطاع غير الحكومي (٣,١٤) بمعنى أن الأجور تتساوى بين الذكور والإناث في القطاع أكثر مما هي في القطاع غير الحكومي.

ويمكن تفسير ذلك بأن الترقيات في القطاع الحكومي تعتمد في الغالب على سنوات الخدمة والتقارير السنوية وهذا يفتح الفرصة أمام النساء لتلقي الترقيات مثلها مثل الرجال، أما في القطاع غير الحكومي فإنها تعتمد على المهارة والكفاءة إضافة إلى سنوات الخبرة فيكون هناك فرصة للمنافسة أكبر بين الذكور والإناث.

أما فيما يتعلق بالأجور فهي تشير إلى أن هناك مساواة فيها بشكل أكبر في القطاع الحكومي كونها خاضعة لقوانين ثابتة إلا أن هذا يتعارض مع تقرير الأمم المتحدة عام ١٩٩٤ الذي يؤكد على أن هناك اختلاف بالأجور بين الذكور والإناث في القطاع الحكومي لصالح الذكور أما في القطاع غير الحكومي فإن الأجور تكون محكومة بأكثر من عامل أهمها الكفاءة والخبرة وأحيانا الاستغلال من قبل أرباب العمل حيث يتم استغلال حاجة أفراد المجتمع للعمل من أجل التحكم في الأجور.

وفي الفقرة رقم(٥٧) " فرص الرجال في التدريب أكثر مما هي للنساء" فقد ظهرت بها فروق لصالح القطاع غير الحكومي حيث كان متوسط الإجابات في القطاع الحكومي (٣,٠٩) وفي القطاع غير الحكومي(٣,٣٠) وهذا يعني أن فرص الذكور في تلقي التدريب أعلى في القطاع غير

الحكومي منه في القطاع الحكومي إلا أن واقع الحال يؤكد أنه في الغالب فرص الذكور في الحصول على التدريب أعلى من فرص الإناث في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية على السواء.

وهذا مصدره قد يكون أفكار وثقافة المجتمع التي تؤمن بكفاءة الرجل أكثر من كفاءة المرأة، فيجعل الإدارة تركز عليه في التدريب ووجود بعض العزوف من قبل بعض الإناث بسبب الارتباط بأدوار تقليدية تحول دون حرية المرأة وفتح المجال أمامها.

نلاحظ مما سبق أن هناك اتساق عام في الإجابات حول غالبية الفقرات المتعلقة بالقوانين والتشريعات بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي مع ظهور بعض الاختلافات حول بعض الفقرات وللتعرف على دلالة هذه الفقرات تم استخدام اختبار(ت) جدول رقم (٢٦).

جدول رقم (٢٦)

نتائج تحليل اختبار(ت) t-Test لمقارنة متوسطات القطاعين الحكومي وغير الحكومي على فقرات السؤال الخامس (٤٧-٥٧)

القطاع	المتوسط	الانحراف
حكومي	٣,٢٤٨٣	٠,٥٨٣
غير حكومي	٣,٢٢١٦	٠,٥٤٨

اختبار (ت) = ٠,٧٤٣ عند دلالة (α ≥ ٠,٠٥)

يلاحظ من الجدول عدم وجود دلالة لفروق المتوسطات بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي،حيث كانت الدلالة أعلى من(٠,٠٥) وهذا يعني اتفاق غالبية أفراد العينة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي على عدم وجود أثر لاختلاف القوانين والتشريعات في كل من القطاعين في إيجاد اختلاف في الفجوة الجندرية،بمعنى أنه لا يمكن تفسير الاختلاف في الفجوة الجندرية باعتماد متغير القوانين والتشريعات.

ويمكن تفسير ذلك بأن عمليات التحول نحو الخصخصة وإعطاء الفرصة الأكبر أمام القطاع غير الحكومي رافقه استحداث وتطوير في قوانين العمل، بحيث تصبح الأمور في هذا القطاع منظمة ومحكومة بقوانين تكفل مصلحة العامل وتحقق مصلحة المؤسسة.

وقد انبثقت هذه القوانين من التوجهات الحكومية نحو تفعيل دور المرأة وضمان حقوقها وجعلها شريك كامل مثل الرجل في المساهمة في مسيرة التنمية للمجتمع الأردني فكانت المرأة المستفيد الثاني بعد القطاع غير الحكومي من هذا التحول، فهي مصونة الحقوق في عملها الأمر الذي أثر على وضعها داخل الأسرة وداخل المجتمع.

وقد يمثل هذا التحول في القوانين والتشريعات أهم العوامل في رفع سوية المرأة ومشاركتها والتقليل من التحيز ضدها، إلا أن هذا في مجمله لا يعطي الصورة الحقيقية عن واقع المرأة الأردنية حيث أنه على الرغم من أن القوانين كفلت حقوقها إلا أن ذلك لم يتحقق على أرض الواقع بصورة كاملة كما أشارت دراسة(Berberian,1999) عن دراسة (Annelies,Moors,s) فتغيير القوانين والتشريعات لم يغير التركيبة البنائية للمجتمع العربي الرافض لجعل المرأة في موازاة الرجل على كل المستويات.

وخلاصة ما تم التوصل إليه من نتائج أن هناك أثر كبير وواضح لنوع المؤسسة(حكومي، غير حكومي) على حجم الفجوة الجندرية، فالمؤسسة لها دور في إمكانية حدوث تغيير في القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية التي تربط الأفراد فيما بينهم ومع المؤسسة التي ينتمون إليها. فعلى الرغم من أن الفجوة الجندرية تقل داخل المؤسسات غير الحكومية، الأمر الذي يعني أن الفروقات الجندرية المتعلقة بالأدوار والوظائف ومكانة الأفراد والعلاقات فيما بينهم في المؤسسات غير الحكومية تقل في المؤسسات غير الحكومية.

إلا أن فكرة المساواة بعيدا عن معايير الجنس لم تختفي بشكل كامل داخل المجتمع الأردني، فالمجتمع الأردني من خلال مؤسساته كما أظهرت نتائج الدراسة، لا يفرق في إعطاء الأدوار بين الذكور والإناث، وكذلك القوانين والتشريعات الأردنية أنصفت المرأة وساوتها مع الرجل، إلا أن ذهنية المجتمع لا زالت ترى بأن نتاج المرأة أقل من نتاج الرجل، وهذا ينعكس سلبا على مكانتها التي هي أقل من مكانة الرجل، وهو دافع لخلق علاقات قائمة على أسس جندرية تؤمن بسلطوية الرجل ودونية المرأة.

لقد أظهرت الدراسة وجود اختلافات في السلوكيات الجندرية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، إلا أنه من الناحية الكمية فالفروقات متشابهة حيث نجد أن حصة الرجل من المشاركة أكبر بكثير من حصة المرأة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، وهي من الأمور

التي تستدعي الاهتمام في سبيل تمكين المرأة ودمجها بشكل أكثر فاعلية في خطط التنمية، من خلال خلق التوازن الجندري في كافة القطاعات الحكومية وغير الحكومية.

مناقشة النتائج

في ضوء نظريات الدراسة

يلاحظ من نتائج الدراسة وجود اختلاف في الفجوة الجندرية بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية، حيث كانت هذه الفجوة بين الرجال والنساء أقل في المؤسسات غير الحكومية عنها في المؤسسات الحكومية، ومن خلال النتائج تبين ما يلي:

فيما يتعلق بالتساؤل الأول المتعلق بوجود اختلافات في تصورات الأدوار الجندرية، كشفت النتائج عدم وجود فروقات بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية فيما يتعلق بالأدوار الجندرية، فتوقعات المؤسسة لأداء المهام لا تختلف باختلاف الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك تساوي بين الذكور والإناث في فرص التوظيف في القطاع الحكومي وذلك من خلال وجود ديوان الخدمة المدنية المحكوم بقوانين وتعليمات تساوي في فرص التوظيف بين الذكور والإناث، أما في المؤسسات غير الحكومية فإن اعتماد المؤهل العلمي والكفاءة في شغل الأدوار يجعل هناك فرص متساوية تتيح المنافسة بين الرجال والنساء في تسلم الأدوار، مما يقلل التمييز الجندري في هذه الأدوار وربط ذلك بارتفاع نسبة التعليم بين النساء في المجتمع ووجود بعض الأثر للتوجهات الحكومية والتحولات الاقتصادية على تغيير قيم المجتمع.

إن تاريخ العلاقة التي تربط الذكور بالإناث في معظم المجتمعات الإنسانية اعتمدت في الغالب على تقسيم وتوزيع الأدوار اعتمادا على الجنس، وهو يمثل توزيع بيولوجي للأدوار، بحيث يصبح هناك أدوار خاصة بالإناث وأخرى خاصة بالرجال، وهذا التوزيع ارتبط بثقافة المجتمع، وعلى الرغم من وجود اختلافات في توزيع الأدوار بين الرجال والنساء من مجتمع إلى مجتمع آخر، إلا أن هناك سمات ثقافية مشتركة لدى غالبية المجتمعات الإنسانية ومنها المجتمع العربي، وتقوم على أساسها بإعطاء أدوار أكثر أهمية للرجل من تلك التي تعطى للمرأة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأدوار التي توزع في المجتمع الأردني لم تعد تعتمد على الجنس كأساس لها، وإنما بدأت تأخذ مجموعة من المعايير الخارجة عن الجنس.

ولقد أشار(ماكس فيبر) إلى مثل هذا التحول عندما تحدث عن النموذج المثالي في النمط البيروقراطي، فهو يرى أن أساس تقسيم العمل هو التخصص الوظيفي، فالمواقع والأدوار تحتاج

إلى شروط ومتطلبات خاصة تتمثل بالتعليم والخبرة والمهارة، فالموقع يحتاج إلى متطلبات لا علاقة لها بالجنس، وإذا ما ربطنا هذه الطروحات بنتيجة الدراسة التي دلت على غياب الفروقات الجندرية فيما يتعلق بالأدوار، نرى أن هناك شكل من التبدل في ثقافة المجتمع وذلك بفعل وجود المؤسسات في المجتمع الأردني، التي تهدف إلى الربح وهو يتطلب وجود مهارة في شاغلي الأدوار دون أي اعتبار لجنسهم.

فالمجتمع وإن كان لا يزال ينظر إلى أداء المرأة بنوع من عدم الرضى، لأنه يرى أن مكانها الأمثل هو في لعب أدوارها التقليدية، فهي كما يرى (دوركهايم) تقوم بأدوار تتناسب وجنسها، فالمجتمع يقوم بتوزيع الأدوار بناء على الجنس،والمجتمع هو من يحدد الأدوار ثم يقوم بتوزيع هذه الأدوار على الأفراد حسب جنسهم فهناك أدوار خاصة للرجال وأخرى خاصة للإناث، والأفراد يقومون بأداء هذه الأدوار لأنها تمثل الشعور الجمعي للمجتمع الذي يعيشون فيه، ويقوم المجتمع بغرس هذا الشعور من خلال عملية التنشئة الاجتماعية فيصبح أداء هذه الأدوار جزء من حياة الفرد ومن قناعاته، إلا أن توزيع هذه الأدوار في المجتمع الأردني طرأ عليه نوع من التغيرات، بحيث لم يعد الجنس هو أساس توزيع الأدوار، فنجد أن هناك أدوار تقوم بها النساء على الرغم من أنها كانت حكرا على الرجال.

وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني المتعلق بوجود اختلافات في تصورات الوظيفة الجندرية كشفت النتائج أن هناك تمييز جندري في القطاع الحكومي فيما يتعلق بالوظيفة الجندرية اكثر منه في القطاع غيّر الحكومي، بمعنى أنه قد تعطى للمرأة أدوار مثلها مثل الرجل، لكن قيم المجتمع وتوقعات المؤسسة ترى بأن نتاج هذه الأدوار التي تقوم بها المرأة أقل من نتاج الرجل، وأن انعكاسات هذه النتائج تصب في مصلحة الرجل أكثر من مصلحة المرأة، فالمرأة على الرغم من قيامها بأدوار وأعمال مثلها مثل الرجل إلا أنها لا تزال غير مستقلة من الناحية المادية، فهي لا تتحكم في الغالب إلا بجزء بسيط من راتبها وهذا عائد لعوامل ثقافية واجتماعية تجعل المرأة محاطة بقيود عديدة.

ويمكن تفسير ذلك بأن ارتفاع نسبة التعليم والأوضاع الاقتصادية الصعبة في ظل اتساع مؤسسات المجتمع بوجود سياسة التحول الاقتصادي الباحثة عن الكفاءة والإنتاجية والتي تمثلها مؤسسات المجتمع غير الحكومية جعل هناك فرص اكبر أمام النساء، وعمل على تقليل الفروقات الجندرية المتعلقة بالوظيفة في هذه المؤسسات.

ويمكن تفسير مثل هذه النتيجة أن توزيع المواقع بناء على الكفاءة والمقدرة يجعل العلاقات داخل هذه المؤسسات متوازنة، إذا ما اعتبرنا أنها علاقات قائمة بشكل رسمي داخل إطار المؤسسة،إضافة إلى وجود منظومة من القوانين والتشريعات التي تكفل توزيع هذه السلطة بشكل متساوي وعادل. إن تعليم المرأة وحاجة المجتمع لعملها وامتلاكها لقيمة إنتاجها جعلها صاحبة حق وصاحبة قوة، الأمر الذي جعل هناك نوع من العدالة في العلاقة التي تربطها مع الرجال داخل المؤسسة وداخل الأسرة والمجتمع.

إن وجود المرأة وارتباطها بحيز ضيق من الأدوار جعلها في غالب الأمر شخص مسلوب السلطة، والمرأة في المجتمع الأردني مورس عليها الكثير من أشكال الظلم في ظل ثقافة المجتمع الذكورية، والتي دائما تعطي الرجل سلطة مطلقة وتجعل المرأة تحت رحمة هذه السلطة، إلا أن دخول المرأة إلى ميدان العمل المنتج والذي يحمل قيمة أدى إلى إحداث تغيير في توزيع هذه السلطة، وجعل هناك حالة من التوازن في العلاقات التي تربطها مع باقي أعضاء المجتمع.

وهذا ما أكدت عليه طروحات (النسوية الراديكالية) التي ترى أن ظلم المرأة ناتج من ظلم المجتمع والعالم ككل، ومن خلال سيطرة النظام البطريركي الذي جعل الرجال يمارسون قوتهم وظلمهم على النساء مستغلين الاختلافات البيولوجية التي تم تحويلها اجتماعيا وثقافيا إلى تركيبة معقدة من علاقات السلطة، ولذلك لا بد من إحداث تغيير في هذه النظرة والابتعاد عن أشكال التميـيز ذات الأسس البيولوجية في التقييم وفي لعب الأدوار وتوزيعها.

إن المجتمع الأردني ومن خلال ثقافته، مجتمع يميز بين الذكور والإناث، فالأسرة تقوم بغرس هذه القيم أثناء عملية التنشئة الاجتماعية، فينشأ الأفراد بقناعات حول الأدوار فأدوار الذكور تفصل عن أدوار الإناث، وهذا الأمر يحتاج إلا تغيير ذهنية المجتمع وتبديل الأخطاء الثقافية. وقد أكد (سيزر) بأن المجتمع هو من يحدد الأدوار باعتماد الجنس ويقوم بتعليمها من خلال الأسرة للأبناء كل حسب جنسه، فهناك تنشئة ترتبط بالذكور وأخرى ترتبط بالإناث، وهذا هو أساس خلق علاقات غير متوازنة بين الأفراد على أساس الجنس وهي علاقات غير متزنة تمجد قوة الرجل وضعف المرأة.

وفيما يتعلق بالتساؤل الخامس المتعلق بتفسير الاختلاف في الفجوة الجندرية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومي باعتماد متغير القوانين والتشريعات، لم تظهر النتائج فروقات، بمعنى أن القوانين والتشريعات تساوي بين الرجال والنساء داخل المؤسسات بشقيها.

ويمكن تفسير مثل هذه النتيجة بأن التحولات الاقتصادية نحو الخصخصة وإعطاء دور أكبر للقطاع غير الحكومي، رافقه تغير في القوانين والتشريعات بحيث تتم هذه العملية بصورة منظمة ومخططة ومحكومة بأسس قانونية ثابتة، الأمر الذي كان له بالغ الأثر على الأداء المؤسسي وعلى أداء الموظفين وكفاءة إنتاجيتهم، ثم خلق حالة من المساواة والعدالة الاجتماعية بين الموظفين واستبعاد القوانين المجحفة بحق المرأة.

إن نجاح أي عملية تخطيط تنموية لا بد أن تعتمد على أسس قانونية ثابتة تساوي ما بين أفراد المجتمع بغض النظر عن جنسهم، وهذا ما حاولت السياسات الحكومية في الأردن القيام به، وذلك باعتماد نهج التصحيح القانوني وذلك بصياغة وتغيير القوانين المتعلقة بالنشاط الاقتصادي والاستثمار وعمليات التبادل التجاري ،وكذلك القوانين المتعلقة بالعمل والعمال، وصولا إلى منظومة من القوانين العصرية التي تخدم مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل في نفس الوقت. وهنا أشارت طروحات(النسوية الليبرالية) على أهمية التأكيد على وجود الشروط الموضوعية لتحقيق المساواة داخل المجتمع، وبالتالي في مؤسساته بكل مستوياتها عن طريق وجود قوانين تنظم الحياة العامة والحياة السياسية الأمر الذي يكفل الأمن الاجتماعي لأفراد المجتمع، لأن كل فرد بغض النظر عن جنسه يمتلك قدرات عقلية تساعده في نشر العدالة وتحقيق الحرية. إلا أن هذه القوانين تحتاج في المجتمع الأردني إلى أن تطبق على أرض الواقع، وأن لا تبقى موجودة فقط كنصوص مكتوبة.

الخاتمة والتوصيات

تبين نتائج الدراسة أن تصورات الفجوة الجندرية تكون في المؤسسات غير الحكومية أفضل منها في المؤسسات الحكومية ،وقد تركزت هذه الاختلافات في تصورات الوظيفة الجندرية والمكانة الجندرية والعلاقة الجندرية، إلا أن هذه الاختلافات كانت بسيطة فيما يتعلق بتصورات الأدوار الجندرية والقوانين والتشريعات، وهذا يعطي مؤشرات على أهمية وضع القوانين والتشريعات في تغيير واقع التحيز الجندري وتضييق الفجوة بين الذكور والإناث داخل المؤسسات وفي المجتمع بشكل عام، لان أساس تحقيق العدالة والمساواة يكون من خلال وجود تشريعات تحقق العدالة .

ويتضح من خلال الدراسة أنه وعلى الرغم من انحسار الفجوة الجندرية في المجتمع الأردني من خلال مؤسساته غير الحكومية، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن تصورات هذه الفجوة لازالت موجودة في المجتمع، والدليل من خلال الفجوة الكمية الكبيرة بين الذكور والإناث، والتي تتسع بشكل كبير لصالح الذكور، في غالبية المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، وهي انعكاس لثقافة وقيم المجتمع التي ترى أن المرأة ليست كالرجل وأنها اقل مرتبة منه.

في ضوء النتائج التي خلصت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

١- توصي الدراسة المختصين والقائمين على وضع وصياغة خطط التنمية في المجتمع الأردني، مراعاة مشاركة كافة الفئات وعلى رأسها المرأة.

٢- توصي الدراسة أرباب العمل ومدراء المؤسسات والقائمين عليها العمل على زيادة الطلب على العمالة الأنثوية المدربة لسد الفجوة النوعية بين الذكور والإناث .

٣- توصي الدراسة الباحثين والمهتمين لعمل دراسات أوسع واكثر شمولية على الواقع الجندري في المؤسسات الأردنية ، للتعرف على هذا الواقع بشكل دقيق .

٤- توصي الدراسة القائمين على وضع السياسات الحكومية على اعتماد الجندر أداة عمل في تطوير البرامج الداعمة للمساواة وعلى كل المستويات.

قائمة المراجع

المراجع العربية

القـــــرآن الكريـــــــم.

أبو صايمة، عايدة عبد الله.(١٩٩٧).المرأة في الوطن العربي. ط١ الأردن: المكتبة الوطنية.

الأمم المتحدة،مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث.(١٩٩٥). المرأة العربية اتجاهات وإحصاءات ومؤشرات. نيويورك: الأمم المتحدة.

الأمم المتحدة، طاقم شؤون المرأة. (١٩٩٥). دورة إدماج الجندر في مهارات القيادة والتدقيق. الأمم المتحدة.

بدري، بلقيس. (١٩٩٩). المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة التغيرات المفاهيمية والقانونية. النشرة السكانية، ٤٧ ص١-٦٦ .

بركات، حليم.(٢٠٠٠).المجتمع العربي في القرن العشرين بحث في تغير الأحوال والعلاقات (ط١). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

البزري،دلال وأوزرويل،فاطمة.(١٩٩٥).المرأة العربية بين الواقع والتصور. مصر: دار المرأة العربية للنشر.

تيرنر، جوناثان.(٢٠٠٠). بناء نظرية علم الاجتماع. ترجمة محمد سعيد فرح .الإسكندرية :منشأة المعارف .

التكريتي،ناديا وأبو عمرة، بسام. (١٩٩٥). محددات مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي. نشرة السكان والتنمية،٢ (٢)، ص٣-١٦٥ .

التل، سهير سلطي وصويص، سليمان.(١٩٩٦). أوضاع المرأة الأردنية، المعهد العربي لحقوق الإنسان. المرأة العربية الوضع القانوني والاجتماعي، دراسات ميدانية في ثمانية بلدان عربية. تونس: المعهد العربي لحقوق الإنسان ص١٤-٦٥ .

جلال الدين،محمد العوض.(١٩٨٤).التمييز بين الذكور والإناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع مثال الأردن والسودان، مجلة العلوم الاجتماعية عدد٣ مجلد ١٢ خريف ١٩٨٤.

حركة، أمل.(١٩٨٩). النسق القرابي في الأردن دراسة من خلال الأمثال الشعبية. اربد: عمادة البحث العلمي جامعة اليرموك.

الحسن،إحسان محمد.(١٩٩٩). موسوعة علم الاجتماع. بيروت: الدار العربية للموسوعات ط١.

حسن، محمد حربي. (١٩٨٩). علم المنظمة الأصول والتطور والتكامل. الموصل: دار الكتب.

خمش، مجد الدين عمر.(١٩٩٩). علم الاجتماع الموضوع والمنهج مع التركيز على المجتمع العربي. ط١. عمان: مجدلاوي للنشر.

الدسوقي، كريمة. (١٩٨٢). دور المرأة الاجتماعي وعلاقته بمفهومها عن ذاتها. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٠ (٤)، ص ٣١١-٣١٧ ٠

الرمادي، منى زكريا.(١٩٩٨). فاعلية ممارسة الوظائف الإشرافية للمرأة الأردنية، دراسة ميدانية وجهة نظر المرأة ورؤسائها وتابعيها في مراكز بعض الوزارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد الأردن ٠

زايتلن، أرفينج.(١٩٩٣). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دراسة نقدية (ترجمة محمود عودة وإبراهيم عثمان). الإسكندرية : دار المعارف الجامعية. الكتاب الأصلي ١٩٧٣ .

الزغـل،علـي.(١٩٩٢). اتجاهـات الطلبـة الجـامعيين نحـو مكانـة المـرأة فـي المجتمـع الأردني.مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،٨(٢) ص١٠٧-١٤٩.

زكريـا، خضـر.(١٩٨٦). عمـل المـرأة فـي الوطـن العربـي الواقـع والآفـاق. مجلـة العلـوم الاجتماعية، ١٤ (٣)، ص١١٣-١٣٨ .

زكـريا، خـضر (١٩٩٣) المـــــدارس البيولوجية المعاصرة. عدن.

زهران، حامد عبد السلام. (١٩٩٠) علم النفس النمو والطفولـة والمراهقـة.(ط ٥). القـاهرة: عالم الكتب.

السعداوي،نوال.(١٩٧٧).الوجه العاري للمرأة العربية. بيروت :المؤسسة العربيـة للدراسـات والنشر.

سـعيد، منـى .(١٩٩٨) .العمالـة فـي القطـاع العـام وأسـواق العمـل فـي البلـدان العربيـة، التطورات الحديثة والمضامين السياسية، (ترجمة مكتب العمـل العربـي)، القـاهرة: منظمـة العمل العربية.

شـتيوي، موسـى.(١٩٩٩). الأدوار الجندريـة فـي الكتـب المدرسـية للمرحلـة الأساسـية فـي الأردن. عمان : صندوق الأمم المتحدة الإنمائي اليونيفيم .

شتيوي، موسى والداغستاني، أمل. (١٩٩٣). مشـاركة المـرأة فـي الحيـاة السياسـية. عمـان: مركز الدراسات الاستراتيجية، الجامعة الأردنية .

شحاتة، عبد المنعم.(١٩٩٩). المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤهـا. مجلـة العلوم الاجتماعية، ٢٧ (١) ص٧٣-٨٧ .

شعبان، بثينة.(٢٠٠٠).المـرأة العربيـة فـي القـرن العشـرين. ط١ سـوريا: دار المـدى للثقافـة والنشر.

الشرعة، حسين.(١٩٩٨). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. مؤتة للبحوث والدراسات، ١٣(٥). ص١١.

شكري، علياء وآخرون.(١٩٩٨). المرأة والمجتمع وجهة نظر علم الاجتماع. مصر: دار المعرفة الجامعية.

الصالحي، سوزان ناجي.(١٩٩٤). المحددات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في مجال العمل السياسي في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية. عمان-الأردن .

الصباغ، أمل .(١٩٩٨). قضايا نوع الجنس والمؤشرات الإحصائية المرتبطة بها في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة السكان والتنمية،٤. ص٤٩-٧٨ .

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب غرب آسيا(اليونيفيم).(١٩٩٩).الكاشف في الجندر والتنمية.عمان: يونيفيم .

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية(اليونيفيم). (٢٠٠١). إدماج الجندر إطار مفاهيمي منهجية وعرض لممارسات جيدة في البلاد العربية. عمان: يونيفيم.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية(اليونيفيم). (٢٠٠٢). ملخص غير رسمي للبنود الرئيسية لاتفاقية القضاء على جميع لأشكال التمييز ضد المرأة. عمان: اليونيفيم.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية(اليونيفيم). (٢٠٠١). مفهوم النوع الاجتماعي . عمان: اليونيفيم.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية(اليونيفيم). (٢٠٠١). عدد(٦) إدماج الجندر في التنمية. عمان: اليونيفيم.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مكتب المنطقة العربية(اليونيفيم).(٢٠٠١). التخطيط والتحليل النوعي. عمان: اليونيفيم.

الطراح، علي.(١٩٩٩). التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي. مجلة العلوم الاجتماعية،٢٨(٢)، ص ٧١-٩٤ ٠

ظاهر، أحمد جمال.(١٩٨٧). المرأة العربية والسياسية، دراسة ميدانية للمرأة الأردنية. عمان: دار الكندي للنشر ٠

عارف، ناظم.(١٩٩٦). مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل دراسة مقارنة. مؤتة للبحوث والدراسات ،١٠ (١)، ص٢٨٥-٣١٩ ٠

عبد العظيم، حمدي عبد اللطيف.(١٩٨٨). أثر قيمة التعليم وعمل المرأة على نوع النشاط الاقتصادي المصري. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٦ (٣)، ص١١٩-١٣٧

عبد المعطي، عبد الباسط. (١٩٨١). اتجاهات نظرية في علم الاجتماع. الكويت: سلسلة عالم المعرفة.

عقل،فاطر.١٩٧١ط٢. مدارس علم النفس . بيروت : دار العلم للملايين.

عمر،معن خليل.(١٩٧٨).نقد الفكر الاجتماعي المعاصر.الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة.

عمر،معن خليل.(١٩٩٢). البناء الاجتماعي أنساقه ونظمه.عمان: دار الشروق للنشر.

عمر، معن خليل.(٢٠٠٠). معجم علم الاجتماع المعاصر.عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

فرج،كارولين.(١٩٩٦). دليل المرأة في الحياة العامة والسياسية(تحرير جوزي سالم بيكارتز) الأردن : مركز الكتبي للبحوث ومؤسسة كونراد أدناور .

قبيسي، بشرى.(١٩٩٥). المرأة في التاريخ والمجتمع (ط١). بيروت: أمواج للنشر والتوزيع.

لبيب،هالة محمد.(١٩٩٨). تدعيم دور المرأة في التنمية المتواصلة.في بحوث المؤتمر الثاني بجامعة الأزهر كلية التجارة(البنات) تحرير عنايات إبراهيم حافظ(١٩٩٩).(الطبعة الأولى). ص١٨٩-٢٨٧ .

لطفي، طلعت إبراهيم. (١٩٩٣). علم اجتماع التنظيم. مصر: مكتبة غريب.

ماريون، هنري. (١٩٨١). خلق المرأة والمقابلة بين طبائعها وطبائع الرجل (تعريب أميل زيدان) . بيروت: دار الرائد العربي.

محارمة، ثامر محمد.(١٩٩٣) تحليل المناخ التنظيمي في أجهزة الخدمة المدنية الأردنية دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية كلية الدراسات العلي.

محجوب،محمد عبده.(١٩٨٤). أنثروبولوجيا الزواج والأسرة والقرابة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

نجار، عبد الله عبد العزيز.(١٩٩٥) الرغبة في إنجاب الذكور وأثرها على الخصوبة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، ١٩٩٥ كلية الدراسات العليا

نفاع، أملي.(١٩٩٩). المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة التعريفات الإجرائية وتطبيق المفاهيم المستجدة. النشرة السكانية، ٤٧. ص٣٣-٦٨ .

النقشبندي، بارعة.(٢٠٠٠). المشاركة السياسية للمرأة الأردنية دراسة ميدانية لطالبات العلوم السياسية في الجامعة الأردنية وجامعة العلوم التطبيقية. مؤتة للبحوث والدراسات، ١٥ (٦) ص١٩٧- ٢٣٠ .

مؤسسة الشرق الأوسط للدراسات والاستشارات التسويقية.(١٩٩٨).مشاركة المرأة في الانتخابات النيابية ١٩٩٧ كناخبة ومرشحة.مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة.

الدستور الأردني مع جميع التعديلات التي طرأت عليه. مطبوعات مجلس الأمة (١٩٨٦).

الميثاق الوطني الأردني. (١٩٩٠). دائرة المطبوعات والنشر.

الرأي، عدد١١٦٥١ ٧ آب ٢٠٠٢ ص ٤ الأربعاء. مظلة اللجنة الوطنية تغطي جميع النساء، ودورها فاعل في التنمية. ريم رواشدة.

الرأي، عدد ١١٦٧٨ الثلاثاء ٣ أيلول ٢٠٠٢ ص ٣٢. مشروع الجندر يدفع بالمرأة لتبوء المناصب العليا ويلبي احتياجاتها في التدريب والتأهيل

دائرة الإحصاءات العامة (٢٠٠١) تموز، الأردن بالأرقام، عدد (٣)، عمان.

وزارة المالية،تقرير عام(٢٠٠٢).

وزارة الصحة،تقرير عام(٢٠٠٢).

وزارة الصناعة والتجارة،تقرير عام(٢٠٠٢).

هيئة تنظيم قطاع الاتصالات الأردنية،تقرير عام (٢٠٠٣).

المراجع الأجنبية

Acker, Joan. (2000).Gendered Contradictions in Organizational Equity Projects .Organization Nov 2000 v 0107 issue 4 p. 25.(5849281)

Al-Ali, Nadje. (2001) Secularism Gender & stateinth Middle East. History :Review of new books. Winter 2001 vol. 29, Issu 2. P.83 . EBSCO HOST (4396953).

Andermahr, Sonya & Lovell, Terry & Wolkowitz, Carol. (1997). A GLOSSARY OF FEMINIST THEORY. London: Arnold, a member of the hodder headline group .

Durkheim, E. (1938 .(The division of labour in society. London: The free press.

Engels.(1948). Family, privat property and the state: USSR.

Gherardi, Silvia, Poggio, Barbara, CREATING AND RECREATING GENDER ORDER IN ORGANIZATIONS, Journal of World Business, 10909516, Fall2001, Vol. 36, Issue 3 Business Source Premier .

Golombok, Susan & Fivush, Robyn(1995) Gender Development. USA: library of Congress.

Judith ship, Susan.(1994.(and what about Gender? Feminism and international relations Third Debate: Beyond Positivism: Critical

reflections on international relations .USA: Claire turenre Sjolorder and wayre S COX.

Lewis, Andrea E. and Fagenson, Ellen A. The influence of gender and organization level on perceptions of leadership behaviors. A self and supervisor comparison .Women & Language 87554550.2001 vol. 24 Issue 1 EBSCO host (4962550).

Merton, Robert.(1967.(social theory and social structure. New yourk: the free precs.

Olson.(1994 .(Theory and practice of international relations (ninth Edition). New jersey: prentic H all.

Susan. A. Gender and Race in PRO-FEMINIST Progreessive, Mixed– Gender – Race. Organization. Women &Language 87554550. 2001, Vol. 24 Lssue 1 EBSCO host (4962332).

Work Life Report.(2000). Gender and Organizational Performance. Work Life Report 2000 vol. 12 Issu, 4 p.2-4 EBSCO HOST (3536936).

Ytzhaky, Haya and Ribney, David s.(1999). Gender values and the work place considerations for immigrant acculturation .International social work 42(s). P 127-138.

Yitzhaky, Fried and Samuel, melamed and Parid, Ben, Haim. The Joint EFFECTS of noise job complextty, and Gender on Employee sickness

absence :Jornul of Occpational & organizatinul psycholgy.1999 09631798, jun 2002 v 0175 issuez p.131 EBSCONOST (6908691.)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

*الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية وذلك بوضع إشارة (×) .

* مع العلم أن المعلومات فقط لغايات البحث العلمي.

- الجنس

ذكر ( ) انثى ( )

- العمر

٢٠-٢٩ ( ) ٣٠-٣٩ ( ) ٤٠-٤٩( ) ٥٠- فما فوق ( )

- مستوى التعليم

إعدادي( ) ثانوي( ) دبلوم( ) جامعي( ) ماجستير ( ) دكتوراه( )

- الحالة الاجتماعية

أعزب( ) متزوج( ) مطلق( ) أرمل( )

- مكان الإقامة

قرية( ) مدينة ( ) مخيم( )

- الدين

مسلم( ) مسيحي( )

- مجال العمل

الصحة( ) الاتصالات( ) التجارة( ) البنوك( )

- طبيعة العمل

مكتبي ( ) ميداني( ) يدوي( ) غير ذلك ( )

- المسمى الوظيفي

مدير( ) مساعد مدير( ) رئيس قسم ( ) مساعد رئيس قسم ( ) موظف ( )

- الأجر الشهري بالدينار

-٩٠ فاقل( ) ٩١- ٢٠٠ ( ) ٢٠١-٤٠٠( ) ٤٠١ -٦٠٠ ( ) ٦٠١ فما فوق( )

- عدد ساعات العمل

٦ - ٨ ( ) ٩ -١١( ) ١٢ فما فوق( )

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	المرأة قادرة على القيام بالعمل مثلها مثل الرجل					
٢	الموظفون الذكور عادة أكثر التزاما من الإناث					
٣	أداء الموظفين الذكور لأعمالهم أكثر وضوحا من الإناث					
٤	الذكور أكثر إبداعا من الإناث في العمل					
٥	تنجز الإناث الأعمال بدقة أكثر من الذكور					
٦	الذكور أكثر أخطاء من الإناث في أعمالهم					
٧	المبادرة باتجاه العمل دائما يقوم بها الذكور أكثر من الإناث					
٨	الإناث أكثر تذمرا من الرجال في العمل					
٩	الإناث أكثر التزاما بالتعليمات من الرجال					
١٠	الرجال لديهم معلومات أكثر من النساء في العمل					
١١	ولاء الذكور للمؤسسة في الغالب أكثر من ولاء الإناث					
١٢	عمل المرأة في المؤسسة يعرضها للمشاكل أكثر من الرجل					
١٣	الأعمال التي يقوم بها الرجال أكثر فائدة للمؤسسة من أعمال النساء					
١٤	العمل يحقق طموحات الرجل أكثر من المرأة					
١٥	العمل يحقق استقلالية اقتصادية للرجل أكثر من المرأة					
١٦	يحصل الرجال على ترقية في العمل أكثر من النساء					
١٧	الرجال يحظون بدعم من الإدارة أكثر من النساء					
١٨	النساء أكثر عرضة لمسائلة الإدارة من الرجال					
١٩	مشاكل المراجعين في الغالب تكون مع الرجال أكثر مما هي مع النساء					
٢٠	الجوائز والإنجازات التي تحققها المؤسسة في الغالب يحققها الرجال أكثر من النساء					
٢١	نصيب النساء من العقوبات في الغالب أكثر من نصيب الرجال					
٢٢	وجود المرأة في موقع قيادي يدفع الآخرين لاحترامها أكثر من الرجال					
٢٣	ثقة زملائي الذكور بمقدرتي على تحمل المسؤولية عالية					
٢٤	أفضل أن يكون الرئيس في العمل رجلا بدلا من أن يكون امرأة					
٢٥	التزام الموظفين بالعمل أكثر عندما يكون رئيسهم في العمل رجلا وليس امرأة					
٢٦	وجود الرجل في القيادة يعطيه سلطة أكثر من المرأة					
٢٧	الرجل أكثر قدرة على تحمل المسؤولية من المرأة					
٢٨	الرئاسة يجب أن تعطى للمرأة وليس للرجل					
٢٩	المراجعون يرتاحون للتعامل مع النساء أكثر من الرجال					
٣٠	المرأة في القيادة أكثر تسلطا من الرجل					
٣١	ألتزم بالعمل أكثر عندما يكون الرئيس امرأة وليس رجل					
٣٢	من وجهة نظر المدير أداء الرجال أفضل من أداء النساء					
٣٣	رضى المراجعين على أداء النساء أفضل مما هو على أداء الرجال					
٣٤	المشاركة بين الرجال والنساء تؤدي إلى إنجاح العمل					
٣٥	الإناث أكثر حذرا في التعامل مع المراجعين من الذكور					

الرقم	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٣٦	الإناث يتعرضن للمضايقة في العمل أكثر من الرجال					
٣٧	الرجال أقدر من النساء على حل المشكلات الخاصة بالعمل					
٣٨	العلاقة بين الذكور والإناث في العمل سطحية					
٣٩	تعامل الذكور مع الإناث بالعمل يتسم بالتسلط					
٤٠	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التعاون					
٤١	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على التنافس					
٤٢	العلاقة بين الذكور والإناث قائمة على الصراع					
٤٣	يساعد الرجال النساء على حل مشاكل العمل					
٤٤	النساء أكثر من الرجال تسامحا تجاه خطأ الآخرين					
٤٥	يقتصر الحديث بين الرجال والنساء ضمن حدود العمل					
٤٦	علاقة النساء مع الرجال أثناء العمل دائما رسمية					
٤٧	سياسة المؤسسة تدعم المساواة بين الرجال والنساء					
٤٨	اللوائح والتعليمات الداخلية واضحة للذكور والإناث في المؤسسة					
٤٩	بعض التعليمات التي تنظم عمل الذكور والإناث تخضع للمزاجية					
٥٠	القوانين في الغالب تحقق مصلحة الذكور أكثر من الإناث					
٥١	التشريعات شاملة لكل حقوق الرجال والنساء					
٥٢	التشريعات تحقق الراحة النفسية والاجتماعية للذكور والإناث					
٥٣	التشريعات تساوي في فرص التوظيف بين الرجال والنساء					
٥٤	المشاركة في البعثات إن وجدت تكون محكومة بقوانين تساوي الرجال بالنساء					
٥٥	الترقيات فيها نوع من المساواة بين الرجال والنساء					
٥٦	الأجور متساوية بين الذكور والإناث					
٥٧	فرص الرجال في التدريب أكثر مما هي للنساء					

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـة الآداب
قسم علم الاجتماع

الرقم: ....
التاريخ: .... هـ
الموافق: .... م

السيد مدير مؤسسة / شركة

تحيـــة طيبة وبعـــد ،

فالطالب / صفوت محمود دخل الله الروسان مسجل لرسالة علمية للحصول على درجة الماجستير في قسم علم الاجتماع بعنوان : الجندر (النوع الاجتماعي) في المؤسسات الأردنية الحكوميـــة وغير الحكومية . دراسة مقارنة وبإشراف أ.د. فهمي الغزوي وهو بحاجة إلى تطبيق استبانه بحـــث على عينة من العاملين في مؤسستكم .

راجياً التكرم بتسهيل مهمته .

وتفضلوا بقبول فائق الاحتـــــــــرام

رئيس قسم علم الاجتماع

د. عبدالعزيز خزاعلـــه

تلفون : ٩٦٢-٢-٧٢٧١١٠٠ فاكس : ٩٦٢-٢-٧٢٧٤٧٢٥ اربد - الأردن
Tel: 962-2-7271100 Fax: 962-2-7274725 Irbid – Jordan *Email: yarmouk@yu.edu.jo* *http://www.yu.edu.jo*

-Abstract-

AL-Rousan, Safout Mahmoud Gender at Jordanian Governmental and non-governmental institutions in Irbid City from the point of employees view inside. A Thesis for an M.A Degree at Yarmouk University 2003. Chairperson: Prof. Fahmi ALghazawi.

This study aimed at exploring differences in Gender gap among Jordanian governmental (J.G.Is) and non-governmental institutions (J.NG.Is). In particular, this study has been directed to answer the following inquiry: “Is there a difference in conceptions of Gender Gap between governmental employees and non-governmental employees? Which finally leads to the following inquiries:

1- Do the Gender roles conception differ according to the type of the institution (J. G. Is) or (J. NG. Is)?
2- Do the Gender function conception differ according to the type of the institution (J. G. Is) or (J. NG. Is)?
3- Do Gender Status conception differ according to the type of the institution (J. G. Is) or (J. NG. Is)?
4- Do Gender Relationship conception differ according to the type of the institution (J. G. Is) or (J. NG. Is)?
5- Are Gender Gap differences -if available- among (J. G. Is) and (J. NG. Is), are due to differences in Law and Legislation?

To answer these inquiries, the researcher has applied a questionnaire procedure. This questionnaire consists of (57) statements, divided to the main dimensions of the study. The study population of governmental and non-governmental institutions in Irbid city, adding up to (29) institutions,

representing economic activities (communication, health, internal commerce and Banks). Those institutions are profitable representing (5) governmental and (24) non-governmental, (13) institutions have been chosen, (8) non-governmental and (5) governmental employed (1164) workers. (246) employees were among the study sample in both governmental and non-governmental institutions (182 employed at G. I. and 64 at N. G. I) representing 20% of the total employees at these institutions.

The researcher used (t-Test) to answer the study questions by comparing the answers of the study sample at both institutions.

The results indicated that there is a difference in the Gender Gap between the Jordanian G. Is and N.G.Is where it is less in N.G.Is than in G.Is.

The results of the study could be summarized as:

- There are no difference between G.Is and N.G.Is in regard to the Gender Rules.
- There are a difference between G.Is and N.G.Is where the Gap is less in N.G.Is in relation to the Gender Function.
- There are differences between G.Is and N.G.Is to the benefit of N.G.Is concerning Gender Status.
- The gender relationship indicated that there are differences between N.G.Is and G.Is where the Gender Gap is less in N.G.Is than in G.Is.

Using laws and legislations, results of the study indicated that there is no effect of the laws and legislations on the differences of the Gender Gap between N.G.Is and G.Is.

Key words: Gender, Social Sex, Gender Gap, Institutions, Jordan.